BIULETYN ZWIĄZKOWY/WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 54/III 2020



ISSN: 2353-4974

ZJEDNOCZENIE NIEZALEŻNYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

WWW.ZNZZ.PL

Inicjatywa Pracownicza jednoczy się z innymi związkami ›› s. 3

Zjazd Roboczy:

W dniach 28–29 marca delegaci i delegatki komisji IP będą dyskutować o wyzwaniach związanych z rozwojem związku oraz postulatach w zakresie czasu pracy, BHP i sporów zbiorowych

›› s. 9–12

Dołącz do IP!

Co się zmienia w miejscu pracy, kiedy powstaje organizacja związkowa?

›› s. 16

IP w nowych branżach:

Inicjatywa Pracownicza w administracji publicznej i Kolejach Dolnośląskich – o sytuacji komisji Inicjatywy Pracowniczej w nowych branżach.

›› s. 4–5

Podsumowania:

Komisje w Avon i Danfossie podsumowują rok. Dwie najliczniejsze komisje IP na Mazowszu opisują swoje działania w 2019 r. i kreślą plany na przyszłość.

›› s. 6–7

Od redakcji

54. numer Biuletynu Inicjatywy Pracowniczej w większości poświęcony jest 2 tematom: Zjednoczeniu Niezależnych Związków Zawodowych (ZNZZ) oraz przygotowaniom do Zjazdu Roboczego (28–29 marca, Warszawa). ZNZZ jest konfederacją związków zawodowych, którą Inicjatywa Pracownicza powołała wspólnie z Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym „Zjednoczeni" na ostatnim Zjeździe Delegatów i Delegatek Inicjatywy Pracowniczej w marcu 2019 r. Jej głównym celem jest rozwijanie współpracy między tymi organizacjami związkowymi, które chcą być niezależne od biznesu i władz państwowych (więcej na ten temat na s. 3). Jest to znak, że nasz związek systematycznie się rozwija i staje się nie tylko coraz liczniejszy, ale także rozbudowuje swoje kontakty z innymi organizacjami związkowymi.

Rozwój Inicjatywy Pracowniczej to jednak także wyzwania związane z finansami, organizacją wsparcia dla nowych komisji, rozwiązywaniem konfliktów wewnętrznych oraz naszą wizją zmian stosunków pracy w Polsce. Te tematy zostaną szczegółowo przedyskutowane na Zjeździe Roboczym, który odbędzie się w Warszawie w dniach 28–29 marca. Na stronach 9–12 znajdziecie skrót materiałów przygotowanych jako wstęp do dyskusji, które odbędą się na Zjeździe.

Poza tymi dwoma głównymi tematami, jak zawsze w Biuletynie prezentujemy przegląd wydarzeń „Z życia związku" – podsumowanie działań komisji IP w Danfossie i Avonie (s. 6–7), artykuł o działaniach koleżanek i kolegów z komisji w Kolejach Dolnośląskich (s. 4) oraz prezentację nowych struktur Inicjatywy Pracowniczej w administracji publicznej (s. 5). W tym numerze nie zabrakło także artykułów o walkach toczonych przez pracowników i pracownice w branżach, gdzie działają inne związki niż Inicjatywa Pracownicza – tym razem prezentujemy przegląd sytuacji w pomocy społecznej (s. 14), gdzie od dawna trwa wiele konfliktów płacowych oraz mają miejsce bardzo ważne rozstrzygnięcia sądowe dotyczące prawa do strajku. Tradycyjnie przybliżamy także najbardziej aktualne walki pracownicze na świecie – na s. 15 przeczytać możecie wywiad z francuskimi związkowcami poświęcony trwającym w tym kraju mobilizacjom i strajkom przeciwko planowanej reformie emerytalnej.

54. numer biuletynu ukazuje się w marcu – miesiącu, w którym przypada kolejna rocznica śmierci jednego z założycieli Inicjatywy Pracowniczej, Marcela Szarego oraz kolejna rocznica zabójstwa Jolanty Brzeskiej – działaczki Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, którego działania wspieramy. Dyskutując o naszych planach na przyszłość i tocząc codzienne walki, nie zapominamy więc o tych, którzy i które nie są już z nami. Zgodnie z często przywoływanym hasłem, „zamiast minuty ciszy" dedykujemy im „całe życie w walce". ●



10. rocznica śmierci Marcela Szarego

30 marca 2010 r,. w szpitalu przy ulicy Szkolnej w Poznaniu, po długotrwałej chorobie zmarł Marcel Szary, założyciel Inicjatywy Pracowniczej i jej przewodniczący w zakładach Cegielskiego. Była to wielka strata dla polskiego ruchu związkowego i pracowniczego.

Marcel Szary był wybitnym działaczem związkowym i pracowniczym. W czasach PRL-u należał do podziemnej „Solidarności", do której przystąpił jeszcze jako uczeń szkoły zawodowej. Po 1989 r., nie zgadzając się z jej ugodową polityką, odszedł z „Solidarności", tworząc w HCP „Solidarność'80", a następnie w czerwcu 2004 r. stał się jednym z organizatorów komisji Inicjatywy Pracowniczej. Był wielokrotnym przedstawicielem załogi w zarządzie zakładów H. Cegielski.

Będziemy pamiętać Marcela Szarego jako bezkompromisowego działacza, który zawsze przedkładał interes pracowników i członków związku nad swój własny. Był głęboko przekonany, że pracownicy w pierwszej kolejności walczą o swoją godność. W 2007 r. załoga HCP wielokrotnie przerywała pracę, żądając wyższych płac. W kwietniu, przemawiając do strajkujących pracowników Cegielskiego, Marcel przekonywał, że należy odrzucić propozycje płacowe Zarządu HCP (50 zł brutto) jako zdecydowanie niewystarczające: „Teraz to już nie jest walka o płace, to nie jest walka o lepsze warunki pracy, to jest walka o naszą godność. Oni się zdziwili, że robotnicy żądają czegoś więcej niż oleju do maszyny".

Marcel Szary za swoją działalność nierzadko był szykanowany. W 2009 r. został skazany przez sąd rejonowy w Poznaniu na karę grzywny za zorganizowanie na terenie HCP strajku. Protest ten był wielkim sukcesem załogi, która zdołała ostatecznie wywalczyć 30-procentową podwyżkę wynagrodzeń.

Na łamach biuletynu związkowego Inicjatywy Pracowniczej publikował swoje felietony opisujące z właściwym sobie sarkazmem i humorem warunki i stosunki pracy oraz podziały i konflikty na terenie HCP.

W 2007 r. Marcel Szary zapadł na białaczkę. Walcząc z chorobą, jednocześnie kontynuował działalność związkową. W grudniu 2009 r. lekarze orzekli, iż choroba się cofnęła. Niestety na krótko. Po koniec lutego 2010 r. z powrotem znalazł się w szpitalu. Jego stan zdrowia zaczął się pogarszać. W ostatnich dniach swojego życia zaangażował się jeszcze w obronę pracownic szpitala. Poznańskie media donosiły, że przed śmiercią zdążył wysłać skargę na warunki pracy pielęgniarek. Umierając w wieku 45 lat, Marcel Szary pozostawił swoją żonę Beatę i osierocił 8-letniego syna.

6 kwietnia ponad 500 osób wzięło udział w uroczystościach pogrzebowych Marcela Szarego na poznańskim Miłostowie. Przybyły delegacje Inicjatywy Pracowniczej z całego kraju, a także reprezentanci innych organizacji związkowych, m.in. górnicy z Sierpnia'80 z jego przewodniczącym B. Ziętkiem na czele. Wiązanki kwiatów na grobie złożyli przedstawiciele różnych środowisk, w tym Teatru 8 Dnia, Federacji Anarchistycznej, zarządu HCP, poznańskich mediów, parafii, do której należał Marcel, a przede wszystkim załogi Cegielskiego i innych zakładów pracy.

Z całego świata napłynęły kondolencje dla rodziny i Inicjatywy Pracowniczej, m.in. od szwedzkiego związku zawodowego SAC, hiszpańskiej CGT, francuskiej CNT, brytyjskiego IWW, redaktorów „Inprecoru" i działaczy francuskiej NPA, od czeskich i słowackich anarchistów, Polaków pracujących w Irlandii i Islandii. W lokalnej prasie ukazały się nekrologi i liczne artykuły wspominające związkową aktywność Marcela Szarego.

Górnicy z Sierpnia'80 w swojej nocie kondolencyjnej napisali m.in.: „Marcela Szarego zapamiętamy jako niezłomnego działacza walczącego o prawa i interesy pracowników. Nie bał się walczyć w słusznej sprawie niezależnie od okoliczności ustrojowych i politycznych. Nie zważał na ryzyko i zagrożenie. Działał zawsze zgodnie ze swoimi przekonaniami o potrzebie organizowania pracowników i walki z niesprawiedliwym systemem wyzysku".

Pisarz i dziennikarz Włodzimierz Nowak po śmierci Szarego pisał na łamach codziennej prasy, że nie zdążył wydać o nim książki: „Chciałem pisać o robotniku, który poszedł w radykalizm, bo stracił cierpliwość, bo nie zgadza się, że znika z tego świata robotnik, a zastępują go pracownicy tymczasowi, pracobiorcy, rozproszona masa wykonująca różne prace. Wierzył w tę więź, która łączy ludzi pracujących razem fizycznie w fabryce, ich siłę i w tę wspólnotę, którą widać też po pracy, w robotniczych dzielnicach".

Nad grobem krótkie pożegnanie wygłosił ówczesny sekretarz Inicjatywy Pracowniczej Jarosław Urbański, stwierdzając m.in., że związek będzie kontynuować walkę, a przykład Marcela Szarego pozostanie dla związku inspiracją dla dalszych działań. Nad zgromadzonymi widniał czarny transparent z napisem: „Dla Marcela: Nie minuta ciszy, tylko całe życie w walce". ●

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań / ISSN: 2353-4974 / Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa
Redagują: red. prowadzący: Jakub Grzegorczyk, red. nacz.: Krzysztof Łagutko, red.: Olga Gitkiewicz, Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Sławomir Kmiotek, Krzysztof Król, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Marta Rozmysłowicz, Michał Sobol, Jarosław Urbański / Skład: Artur Mróz, ka.mal / Druk: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Zaproszenie do współpracy w ramach Zjednoczenia Niezależnych Związków Zawodowych

Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza

Pracując w różnych zakładach, doświadczamy tego, jak w praktyce działają duże centrale związkowe. Zrzeszają one spore grupy pracowników, dysponują poważnymi budżetami i szeroką siecią kontaktów. Tak duży potencjał organizacyjny często jest jednak niewykorzystywany. Ograniczenia dużych central wynikają między innymi z ich struktury, w której główną rolę odgrywają biurokraci związkowi. Są oni często poza kontrolą szeregowych pracowników, nie utrzymują z nimi bliskich kontaktów, a w skrajnych przypadkach związek wykorzystują jako trampolinę do dalszej kariery lub uzyskania indywidualnych przywilejów ze strony kierownictwa określonego zakładu. Poza tego rodzaju dużymi organizacjami związkowymi kontrolowanymi przez biurokratów, którzy chlubią się bliskimi kontaktami z biznesem i politykami w Polsce działają również mniejsze niezależne związki zawodowe. Celem wzmocnienia ich siły została powołana nowa struktura.

W dniu 30 marca 2019 r. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Zjednoczeni oraz Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza zawiązały Zjednoczenie Niezależnych Związków Zawodowych. ZNZZ jest konfederacją zrzeszającą związki zawodowe, jak również zrzeszenia takich związków (federacje lub konfederacje) aktywne w różnego rodzaju branżach. ZNZZ w swojej działalności jest niezależne od administracji państwowej, samorządowej, pracodawców, partii politycznych oraz organizacji gospodarczych. Niezależność w tym zakresie zachowują również organizacje członkowskie tworzące ZNZZ.

Tworzymy platformę wymiany poglądów i doświadczeń dotyczących walki o interesy ludzi pracy w celu zbudowania szerokiej płaszczyzny porozumienia i pomocy wzajemnej wśród niezależnych związków zawodowych. Federacja związków jako forma współpracy gwarantuje niezależność organizacji wchodzących w jej skład, umożliwiając ściślejszą współpracę przy zachowaniu odrębności. Nie zgadzamy się na bezwarunkowy dialog społeczny. Jesteśmy federacją zrzeszającą organizacje związkowe, które dbają o interesy pracowników, a nie skupiają się na podtrzymywaniu dobrych relacji z pracodawcami. W sytuacji coraz silniejszych ataków na niezależne związki zawodowe konieczny jest rozwój szerszej współpracy pomiędzy nami.

rganami statutowymi ZNZZ są: rada zjednoczenia, prezydium zjednoczenia, krajowa komisja rewizyjna. Organy statutowe działają na zasadzie kolegialności. Działalnością ZNZZ kieruje prezydium zjednoczenia. Podstawowymi źródłami finansowania prowadzonej przez ZNZZ działalności statutowej są składki organizacji członkowskich i dokonywane przez organizacje członkowskie wpłaty na fundusze celowe ZNZZ.

ZNZZ ma osobowość prawną, nie tworzy jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną. Osobowość prawną zachowują wszystkie organizacje członkowskie, które wstąpiły do ZNZZ. Organizacje członkowskie mogą przy zachowaniu swoich procedur statutowych, po uzgodnieniu z Prezydium Zjednoczenia, delegować na Zjednoczenie wykonywanie uprawnień własnych wobec pracodawców, związków pracodawców, organów władzy państwowej i samorządowej lub innych organizacji, instytucji lub organów.

Podstawowym celem ZNZZ jest integracja wchodzących w jego skład organizacji członkowskich, co ma ułatwić realizację działań zmierzających do poprawy warunków pracy i płacy osób wykonujących pracę zarobkową. ZNZZ podejmuje inicjatywy w zakresie wzmocnienia pozycji pracowników i związków zawodowych.

ZNZZ dąży do osiągnięcia celów na zasadach określonych prawem m. in. poprzez:

- organizowanie współdziałania organizacji członkowskich,
- prowadzenie rokowań zbiorowych oraz zawieranie i wypowiadanie Układów Zbiorowych Pracy,
- występowanie z wnioskami w sprawie wydania lub zmiany aktów prawnych i decyzji dotyczących praw i interesów ludzi pracy,
- sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy,
- przeciwdziałanie bezrobociu i jego skutkom,
- organizowanie kampanii medialnych dla zwrócenia uwagi publicznej na określone zdarzenia lub problemy społeczne istotne z punktu widzenia celów Zjednoczenia,
- pełnienie funkcji mediacyjnej w sporach wzajemnych między organizacjami członkowskimi,
- organizowanie pomocy prawnej organizacjom członkowskim, a także osobom w nich zrzeszonym.

NZZ zaprasza wszelkie niezależne związki zawodowe do współpracy. W tym celu prosimy o kontakt. ●

Tel.: 736 848 379
E-mail: zjednoczenienzz@gmail.com





W 2019 r. Koleje Dolnośląskie przewiozły ponad 14 mln pasażerów

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Walka o pracowników lokalnych kolei

Komisja Inicjatywy Pracowniczej jest największym związkiem zawodowym w Kolejach Dolnośląskich. Pracownicy masowo zapisują się do IP, widząc sukcesy związkowców w negocjacjach z zarządem.

B.J.

Koleje Dolnośląskie to samorządowa spółka pod nadzorem marszałka województwa. Podobnie jak w innych rejonach kraju, także Dolny Śląsk postawił na rozwój własnej kolei. Powstałej w 2007 r. spółce udało się zachęcić mieszkańców do przesiadki z samochodów do pociągów. Widać to na liczbach. W 2018 r. pociągi KD przewiozły 11,7 mln osób. Rok do roku liczba pasażerów rośnie o ok. dwa miliony!

Niestety, sukces frekwencyjny – oraz idące za nim zyski – nie zawsze przekładają się na sytuację pracowników. A jest ich niemało, bo firma zatrudnia aż 700 osób. Pracownicy widzą, że spółka świetnie sobie radzi, ale nie czują tego w swoich kieszeniach. Dlatego właśnie wiosną 2018 r. w Kolejach Dolnośląskich narodziła się komisja IP.

Niechciane dzieci spółki

W spółce już wcześniej istniały związki zawodowe, m.in. Solidarność i OPZZ, a także związki branżowe. Pracownicy nie byli jednak zadowoleni z ich działań.

– Stare wiązki nie potrafiły niczego zrobić dla ludzi. W firmie istniały duże grupy pracowników całkowicie wykluczonych jak kasjerzy czy serwis. Ich losem nikt się nie interesował – opowiada Łukasz Stachniewicz, przewodniczący komisji IP w Kolejach Dolnośląskich.

Komisja narodziła się w grupie pracowników serwisu, którzy odpowiadają za stan techniczny pociągów. – Przy wszelkich podwyżkach, awansach byliśmy pomijani. Słyszeliśmy obietnice – „dostaniecie podwyżki" – ale te obietnice nie były realizowane, a nasze podwyżki cały czas odsuwano w czasie. Wszyscy nas traktowali jak niechciane dziecko spółki. W firmie brakowało solidarności. Maszyniści, konduktorzy, pracownicy biura siedzieli w siedzibie w Legnicy. Nasza sala serwisowa nie znajdowała się jednak w mieście, tylko 20 km dalej. Kierownik nigdy nie odezwał się w naszym imieniu, wszyscy o nas zapominali z tak błahego powodu, że byliśmy oddaleni od siedziby – tłumaczy Stachniewicz.

Jeszcze zanim komisja zaczęła formalnie działać, jej przyszli założyciele dali się poznać dyrekcji i reszcie zakładu. – Od zawsze twardo walczyliśmy o swoje. Jeśli trzeba było załatwić jakąś sprawę, pomijaliśmy kierownika i uderzaliśmy od razu do prezesa. Ludzie widzieli, że się nie boimy – mówi lider komisji.

Komisję zakładało 17 pracowników serwisu. Pierwsza rzecz, o jaką walczyli, to podwyżki dla ich grupy zawodowej. Pisali pisma z żądaniem podwyżek. W tle wisiała niewypowiedziana groźba strajku, która dla firmy byłaby fatalna w skutkach. Gdyby serwis stanął, żaden pociąg nie wyjechałby na tory. Negocjacje z zarządem opłaciły się. Udało się wywalczyć podwyżki do 700 zł brutto. Sukces przyczynił się do popularności komisji. Szybko zaczęły napływać członkowskie zgłoszenia.

Szerokie otwarcie

– Nie chcieliśmy się zamykać na innych pracowników. Z góry założyliśmy, że jesteśmy otwarci na każdą grupę zawodową, bo tylko razem jesteśmy w stanie coś wywalczyć. Ciężko o sukces, jak każdy ciągnie w swoją stronę – mówi Stachniewicz.

Taka strategia okazała się strzałem w dziesiątkę. Komisji Inicjatywy Pracowniczej udało się zebrać aż 70 członków! Kolejny pod względem wielkości związek branżowy maszynistów zrzesza 28 osób. Solidarność i OPZZ mają po kilkunastu członków.

– Nie robiliśmy żadnego naboru. Powiesiliśmy tylko informację na tablicy o tym, że powstaliśmy. I numer telefonu dla osób, które chciałyby się zapisać. Mamy maszynistów, konduktorów, kierowników pociągu. Każdy może do nas dołączyć, z każdego działu. Ludzie sami zaczęli do nas przychodzić. Liczyliśmy, że uda się stworzyć duży związek i nie pomyliliśmy się – opowiada Stachniewicz.

Dużą częścią nowego narybku byli młodzi pracownicy, którzy zwykle stronią od związków zawodowych. Widać renoma IP jako organizacji dynamicznej i niepokornej spodobała się młodym kolejarzom. – Myślę, że pracowników do naszego związku przyciągnęły charaktery osób, które zakładały związek. Nasi członkowie wiedzieli, że zawsze mogą liczyć na pomoc – mówi szef związku.

Drugą grupą były osoby, które odeszły z istniejących już na Kolejach Dolnośląskich związków. Te transfery były jedną z przyczyn chłodnych relacji między Inicjatywą Pracowniczą a innymi związkami.

Samorządowcy straszą pracowników

Lista sukcesów komisji jest długa. Udało się m.in. przewalczyć zmianę umundurowania dla konduktorów. Do tej pory musieli ubierać się zawsze według szablonu, bez względu na pogodę. Kobiety musiały zakładać spódnice, choć utrudnia to wsiadanie do pociągów. Dzięki związkowcom udało się poluzować sztywne zapisy w regulaminie, a pracownicy mają większą swobodę w wyborze strojów.

Członkowie komisji zdołali również przewalczyć nowe warunki przyjmowania zapomóg na komisjach socjalnych. – Do tej pory komisje były rozdawnictwem pieniędzy po znajomości. Stwierdziliśmy, że trzeba ustalić jasne kryteria, m.in. zarobkowe. Nie można takimi samymi kwotami zasilać rodzin w skrajnie różnych sytuacjach – tłumaczy Łukasz Stachniewicz.

Kolejny sukces to zmiana regulaminu wynagradzania. Zarząd wprowadzał zasady niekorzystne dla pracowników, którzy zmieniają stanowiska pracy.

– Gdy spółka zatrudniała pomocnika maszynisty, na dzień dobry dostawał najniższą krajową. Niestety, kiedy pracownik spółki zmieniał stanowisko pracy i przechodził na maszynistę – również otrzymywał najniższą pensję. Po naszej interwencji pracownicy, przechodząc na nowe stanowisko wewnątrz firmy, zachowują stare wynagrodzenia – dodaje lider komisji.

Związkowcy z Inicjatywy Pracowniczej oskarżani byli o bliskie kontakty z byłym prezesem spółki Piotrem Rachwalskim. – To bzdury, Rachwalski działał, jak chciał. Był prezesem, nie musiał się z nami liczyć. Trzeba mu jednak oddać, że był dobrym biznesmenem, zrobił dużo dla spółki, zachęcił ludzi do przejazdów – opowiada Stachniewicz.

Od stycznia 2019 r. Koleje Dolnośląskie mają nowego prezesa. Stachniewicz opowiada, że sytuacja pracowników na szczęście nie zmieniła się za bardzo z tego powodu. Koleje Dolnośląskie wciąż muszą rywalizować o pieniądze z Przewozami Regionalnymi, które również są własnością województwa. Samorządowcy wykorzystują ten fakt.

– Co roku straszą nas, że większe fundusze pójdą na Przewozy Regionalne. Ta groźba ma pracowników trzymać w szachu, by nie żądali więcej, niż już mają – mówi Stachniewicz.

Niedawno w komisji odbyły się wybory nowych władz. Zmienił się prawie cały skład szefostwa i komisji rewizyjnej. „Ojców założycieli" zastąpili młodsi działacze.

– Priorytetem jest dla nas układ zbiorowy dla wszystkich pracowników. Chcemy uzyskać dodatkowe dni urlopu, nowy system zmianowy. Będziemy chcieli wprowadzić pakiet medyczny dla pracowników. Zależy nam również, żeby ludzie przebywający na zwolnieniu chorobowym zachowywali wszystkie dodatki, zamiast dostawać gołe pensje. Wynegocjowanie układu zbiorowego to robota na kolejne 12 miesięcy. Mamy co robić. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Polityczna karuzela to wyzwanie dla związków w publicznej administracji

Pracownicy administracji publicznej nie mają lekkiego życia. Ich przyszłość zależy od politycznych nominacji, dyrektorskiej karuzeli i cyklów wyborczych, które co cztery lata przemeblowują rzeczywistość w ich zakładach pracy. Do tego dochodzi wieczny brak finansów. Często jedynym ratunkiem dla urzędników są silne związki zawodowe.

B.J.

Przekonali się o tym pracownicy Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Lublinie, starostwa w Raciborzu i Zarządu Dróg Powiatowych w Pajęcznie. Ich nowi szefowie, którzy zajęli stołki w ramach politycznych zawirowań, nie dbali o interesy pracowników. Do akcji musiały wkroczyć związki zawodowe. Najlepiej nowe komisje Inicjatywy Pracowniczej, które w odróżnieniu od żółtych związków nie kłaniają się dyrekcji z politycznego nadania.

Racjonalizacja przez likwidację

Komisja w RDOŚ w Lublinie powstała w czerwcu zeszłego roku. Jej narodziny miały sporo wspólnego z powołaniem nowego dyrektora. Arkadiusz Iwaniuk awansował z zastępcy na nowego szefa lublińskiego RDOŚ. Szybko zaczął wprowadzać nowe porządki.

– Nie podobał nam się tryb przyznawania nagród kwartalnych czy rocznych. Część pracowników w ogóle ich nie dostała. Dyrektor oznajmił: przecież nie muszę ich dawać. Wcześniej nigdy to się nie zdarzało – mówi członkini komisji Małgorzata Polkowska.

Podobna sytuacja miała miejsce przy przyznawaniu awansów. Nowi naczelnicy wydziałów brali na cel doświadczonych pracowników. – Kilka osób było odsuwanych, podważano ich wiedzę i kompetencje, nie informowano o szkoleniach – tłumaczy Małgorzata Polkowska.

Kilka osób odeszło z urzędu, ponieważ nie byli w stanie dogadać się z nowym szefostwem.

– Nie chcieliśmy być w kontrze do dyrektora. Nie podobało nam się, że nie rozmawia z pracownikami, tylko autorytarnie podejmuje decyzje – dodaje Paulina Deka, przewodnicząca komisji.

Największy spór rozgorzał jednak o likwidację oddziałów terenowych. Lubelski RDOŚ ma pięć oddziałów, ale po korytarzach urzędu niosła się plotka, że dyrektor rozważa zlikwidowanie dwóch z nich: w Janowie Lubelskim i Kazimierzu Dolnym. W rozmowie z dziennikarzami „Dziennika Wschodniego" Iwaniuk przyznał, że rozważa likwidację oddziałów. Dyrektor obiecał jednak, że nie będzie likwidował etatów, tylko przeniesie pracowników do centrali urzędu w Lublinie. – Ale to oznaczałoby codzienne pokonywanie 100 km w jedną stronę. Ta decyzja zapadła bez konsultacji z załogą. Pracownicy dowiedzieli się o tych pomysłach z gazety. To nie powinno wyglądać w ten sposób – opowiada Paulina Deka.

Ostatecznie do likwidacji oddziałów nie doszło, ale w odpowiedzi na działania dyrektora narodziła się komisja Inicjatywy Pracowniczej. Wcześniej istniała już Solidarność, ale pracownicy czuli potrzebę stworzenia nowych struktur, które będą aktywnie reprezentowały ich interesy. Komisja liczy 11 członków na 80 osób zatrudnionych w urzędzie.

Pierwszą walką, jaką podjęła komisja, dotyczyła zmian w regulaminie pracy. Komisja IP przedstawiła 12 stron uwag do nowej wersji regulaminu. Dyrektor bronił się, że zmiany w regulaminie podyktowała mu Inspekcja Pracy, ale członkowie związku szybko odkryli, że to jedynie zasłona dymna.

– Nie podobało nam się głównie to, że firmowy monitoring miał zostać użyty do kontrolowania tego, co pracownicy robią w czasie pracy. Od tego mamy już jednak system elektronicznej korespondencji – dodaje Deka.

Komisja IP miesięcznie wysyła po kilka pism do szefostwa. Walczy o zmianę regulaminu przyznawania nagród. Dziś pracownik otrzymuje nagrodę kwartalną według widzimisię dyrektora. Ideałem jest jasno określony system przyznawania nagród.

Działania komisji nie spodobały się najwidoczniej dyrektorowi, który niechętnie odpowiada na oficjalne pytania związkowców. Przeciwko IP występuje też zakładowa Solidarność. Na Boże Narodzenie wywiesiła ulotkę będącą dziwaczną mieszanką noworocznych życzeń i potępienia anarchosyndykalistycznych związków w urzędzie. Członkowie i członkinie Inicjatywy Pracowniczej nie zamierzają się jednak poddawać.

Podwyżki? Trudny temat

Młoda jest też komisja w starostwie powiatowym w Raciborzu. Narodziła się w maju zeszłego roku. Pracowników denerwowało duże rozwarstwienie dochodów w urzędzie.

– Związki zawodowe uzgodniły z pracodawcą niesprawiedliwe wynagrodzenia. Rzekome podwyżki ominęły wiele osób. Największe różnice dotyczą stanowisk inspektorskich w różnych wydziałach. Osoby z tym samym stażem zarabiają bardzo różne kwoty. Nie podobało nam się to. Stwierdziliśmy, że w pojedynkę niczego nie załatwimy, dlatego założyliśmy komisję – opowiada Piotr Blochel, szef IP w starostwie w Raciborzu.

Komisja IP liczy 36 osób – na 136 pracowników powiatu. Zrzesza pracowników z wydziałów ochrony środowiska, architektury czy wydziału organizacyjnego. Reprezentuje szeroką grupę pracowników.

Członkowie komisji piszą pisma do starosty i swoich przełożonych. Poprosili o przegląd wszystkich wynagrodzeń w urzędzie. Podkreślają, że nie są przeciwnikami obecnego kierownictwa, które wyłoniło się po wyborach samorządowych w 2018 r.

– Fatalne pensje to efekt wieloletnich zaniedbań. Od lat najmniej zarabiała geodezja i tak pozostało do dziś. Wiemy, że nowy starosta nie może tego zmienić jednym ruchem, podnieść pensji wszystkim naraz. Staramy się współpracować. Po naszych pismach starosta spotkał się z pracownikami wydziałów.

Cały czas trwają uzgodnienia regulaminu funduszu świadczeń socjalnych oraz regulaminu wynagradzania. Członkowie komisji walczą, by wynagrodzenia były bardziej sprawiedliwe. Łatwo nie będzie, bo w odróżnieniu od podmiotów prywatnych jednostki samorządowe realnie mierzą się z poważnymi problemami finansowymi. Budżetówka, także w samorządach, jest tradycyjnie najbardziej poszkodowaną branżą w Polsce.

Związek jak kubeł zimnej wody na głowę starosty

Niektóre racjonalizatorskie pomysły samorządowców przyprawiają jednak o ból głowy. Tak było w Pajęcznie, gdzie starosta w ramach oszczędności zdecydował się zlikwidować Powiatowy Zarząd Dróg i zastąpić go kontraktami z prywatnymi podwykonawcami. Na ten pomysł wpadły nowe władze powiatu wybrane w 2018 r.

– Załoga w naszym zakładzie to osoby w wieku 50+, które pracują jeszcze od czasów poprzedniego ustroju. Mieliby duży problem z poradzeniem sobie na rynku pracy – mówi Marcin Najgibauer, lider komisji IP.

Komisja zrzesza 11 osób – większość pracowników jednostki. Szybko okazało się, że decyzja o założeniu związku była najlepszą rzeczą, jaką mogli zrobić pracownicy.

– Sam fakt utworzenia komisji zakładowej już był hamulcem dla nowych władz powiatowych. Temat likwidacji został wygaszony – dodaje Najgibauer. – W ostatnich miesiącach kwestia ta zniknęła zupełnie, ale niewykluczone, że wróci. Do końca kadencji zostały przecież jeszcze trzy lata.

Związkowcy zamierzają zająć się też tematem podwyżek. Trwają rozmowy o wyższych wynagrodzeniach z dyrektorem zakładu. Cudów jednak nie ma.

– Stan finansów jest kiepski w naszym powiecie. Już podwyżka płacy minimalnej była dla starosty problemem. Robotnicy zarabiają u nas minimalną, a mówimy o ludziach, którzy przepracowali kilkadziesiąt lat. Ich dodatek stażowy wliczony jest w minimalne wynagrodzenie. Tak nie powinno być. Będziemy rozmawiać z dyrektorem i władzami starostwa o tej sytuacji – mówi Najgibauer. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Komisja w Danfossie podsumowuje rok

15 lutego w Grodzisku Mazowieckim odbyło się walne zebranie Komisji Międzyzakładowej przy Danfoss Poland, które było okazją do podsumowania jej działań w minionym roku. Upłynął on przede wszystkim pod znakiem walki o podwyżki, większą kontrolę nad Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) oraz wyższe standardy BHP. Przedstawicielki i przedstawiciele Komisji uczestniczyły również w działaniach Inicjatywy Pracowniczej na szczeblach regionalnym i ogólnopolskim.

Ignacy Jóźwiak / przy współpracy KMZ Danfoss Poland

Fundusz Socjalny powinien odpowiadać potrzebom pracowników i pracownic

Od blisko roku Komisja negocjuje zmiany Regulaminu ZFŚS, których celem jest dostosowanie go do sytuacji po powstaniu w firmie zakładowej organizacji związkowej. Zdaniem związkowców uregulowania wymagają: lista świadczeń, sposób podejmowania decyzji, wydatkowanie niewykorzystanych w danym roku środków finansowych. W kwestii ZFŚS zastrzeżenia załogi wzbudza finansowanie z funduszu infrastruktury sportowej, z której większość osób zatrudnionych w firmie nie korzysta, a wiele nawet nie wie o jej istnieniu (korzystają z niej osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych – z jednej z tych kosztownych ofert korzysta obecnie 9 osób). Zdaniem samych zainteresowanych finansowanie mało popularnych dyscyplin sportowych w sytuacji posiadania przez pracowników kart *multisport* jest nieuzasadnione. Inną kontrowersyjną formą wydatkowania pieniędzy pracowników jest organizacja wystawnych imprez integracyjnych, których koszty sięgają kilkuset złotych na osobę. Szczególnie gorąca dyskusja rozgorzała wokół balu karnawałowego, jego organizacji i finansowania. Komisja nie wyraziła zgody na finansowanie imprezy ze środków ZFŚS. Dla pracowników zorganizowano również szkolenia z zarządzania Funduszem (na marginesie dodać można, że pracodawca nie udostępnił na to szkolenie sali, uzasadniając, że nie jest niezbędne dla funkcjonowania komisji zakładowej). Według związkowców środki te przeznaczyć można na dofinansowanie bonów świątecznych dla pracowników czy zwiększenia dodatków świątecznych. Jak dotąd komisji udało się wywalczyć dofinansowanie półkolonii dla dzieci pracowników i pracownic Danfossa. Głównymi postulatami na przyszłość są natomiast: rozszerzenie dofinansowania półkolonii i dotacje do biletów (znaczna część zatrudnionych w Danfossie dojeżdża do pracy z innych miejscowości). Kwestia ZFŚS i wydatki ponoszone z funduszu wymagają więc znacznych zmian, o które wnioskować będzie komisja.

O rzetelną informację o chorobach zawodowych!

Poruszana na zakładzie tematyka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (BHP) to przede wszystkim aktywny udział osób z komisji IP w pracach komisji BHP. Palącą kwestią są również choroby zawodowe, do których należą alergie skóry spowodowane kontaktem z metalami kolorowymi oraz schorzenia nadgarstka. Zdaniem pracowników informacje o chorobach zawodowych i przysługujących w związku z nimi świadczeniach są niewystarczające. Kuleje również oficjalne rozpoznanie i kwalifikacja problemów zdrowotnych jako chorób zawodowych, co pociąga za sobą niższe uposażenie za czas zwolnienia chorobowego (zwyczajowe 80% zamiast przewidzianych 100%). W opinii komisji istnieją także przesłanki do rozszerzenia listy chorób zawodowych.

Przejrzystość norm i wynagrodzeń

W styczniu 2019 r. Komisja negocjowała z pracodawcą zmiany zasad wynagradzania pracowników produkcyjnych w Tuchomiu. Przy tej okazji KMZ zgłosiła listę problemów związanych z wynagrodzeniami w Danfossie takich jak:

- rozpiętości w wysokościach płac na poszczególnych stanowiskach pracy
- kwestia realizacji funduszu wynagrodzeń w roku 2018
- przewidywanego funduszu po wprowadzeniu zmian
- sposobu wyliczenia wysokości nowego wynagrodzenia zasadniczego pracowników
- kryteriów „awansu płacowego" w nowym systemie wynagradzania

Podstawowym problemem podczas tych negocjacji jest zastrzeżenie Spółki, że powyższe informacje objęte są tajemnicą przedsiębiorstwa. W opinii Komisji utajnienie przez Spółkę informacji na temat wysokości płac, funduszu wynagrodzeń i innych nosi znamiona ograniczenia prawa do działalności związkowej. Oznacza to więc, że temat jeszcze nie raz powróci – na razie nowe zasady zostały wprowadzone, a Komisja jedynie zaznaczyła swoje stanowisko wypracowane na podstawie informacji pozyskanych od firmy.

Zastrzeżenia komisji budzą również stosowane przez firmę normy pracy – tym razem w obydwóch zakładach. Chodzi przede wszystkim o sposób ich ustalania i standaryzację. Podobnie jak w przypadku zasad wynagradzania, także tutaj problematyczny jest dostęp do informacji oraz podstawy i zasadność zwiększania norm. W tym obszarze Komisja zgłosiła następujące propozycje:

- Ustalenie jednolitego sposobu informowania pracowników o zmianie normy
- Informowanie pracowników o zmianie normy z dwutygodniowym wyprzedzeniem
- Wyjaśnianie pracownikom przyczyn zmiany normy


w 2020 r. Komisja w Danfossie planuje skoncentrować się na walce o podwyżki

Pensje dostosowane do kosztów życia

W zakładach Danfoss osoby zatrudnione objęte są systemem rocznych ocen, tzw. ASR (z angielskiego *Annual Salary Review* – Roczny Przegląd Wynagrodzeń), na którego podstawie wyliczane są pensje na kolejny rok. System ASR łączy analizę sytuacji na rynku pracy, sytuację przedsiębiorstwa oraz indywidualną ocenę pracownika. Do tej pory podwyżki proponowane na podstawie ASR nie były jednak satysfakcjonujące dla pracowników i pracownic Danfossa.

W ubiegłym roku, po dokonaniu ASR, firma zaoferowała podwyżki średnio w wysokości 1,1%. Komisja domagała się natomiast wzrostu płac o 4,5% – czyli podwyżki rekompensującej pracownikom i pracownicom Danfossa wzrost cen i kosztów utrzymania (tyle bowiem wynosiła ubiegłoroczna inflacja). W marcu ub.r. zorganizowano więc w centrum Grodziska pikietę informującą o postulatach KMZ oraz warunkach pracy i płacach w Danfossie. Została ona wsparta przez inne komisje IP z Warszawy. Ostatecznie, pomimo protestów, w ubiegłym roku podwyżki w Danfossie nie były jednak o wiele wyższe od wstępnej propozycji dyrekcji, a Komisja nie zdecydowała się na wejście w spór zbiorowy, by walczyć o wyższe wynagrodzenia.

Przed tegorocznym ASR Komisja przygotowała minikampanię informacyjną na temat inflacji oraz rocznych podwyżek cen żywności i niektórych usług wpływających na sytuację gospodarstw domowych. Wśród załogi kolportowano także znaczki z hasłem „1% pamiętamy" nawiązujące do niezadowalających podwyżek w 2019 r. – Komisja zapowiedziała bowiem, że w tym roku będzie bardziej stanowcza, jeśli chodzi o postulaty płacowe.

Na zebraniu odbyła się więc na ten temat dyskusja. W świetle danych GUS-u oraz dobrej kondycji Spółki (o czym Danfoss Poland informuje w swoich mediach) zasadnym jest zapewnienie podwyżek w wysokości 1000 zł brutto oraz wprowadzenie dodatku stażowego w wysokości 5% za przepracowanie pięciu lat (i odpowiednio 1% za każdy rok). Szczegóły tych postulatów są obecnie wypracowywane przez Prezydium Komisji oraz konsultowane z pracownicami i pracownikami Danfossa.



Poza płacami, Komisja planuje także aktywnie działać na polu BHP oraz zarządzania Funduszem Socjalnym

Historia KMZ Danfoss

Komisja Międzyzakładowa przy Danfoss Poland powstała w 2017 r. Liczy ponad 160 osób (ponad 10% załogi) i zrzesza osoby zatrudnione w produkcji, laboratoriach i biurach fabryki systemów grzewczych Danfoss Poland i ich podwykonawców w Grodzisku Mazowieckim i Tuchomiu (woj. pomorskie). Poza działalnością w miejscu pracy jej członkinie i członkowie uczestniczyły między innymi w akcjach solidarnościowych ze strajkiem nauczycielskim wiosną 2019 r. oraz demonstracji w obronie zagrożonego eksmisją poznańskiego skłotu Rozbrat (lato 2019 r.). Komisja aktywnie uczestniczy w działaniach Koordynacji Mazowieckiej Inicjatywy Pracowniczej, w której ramach zorganizowano szereg działań informacyjnych (ulotkowania, plakatowanie, rozmowy z mieszkańcami) skierowanych do osób pracujących w Grodzisku, zachęcających ich do zakładania w swoich miejscach pracy organizacji związkowych. Warto tutaj zaznaczyć, że podwarszawski Grodzisk Mazowiecki jest częścią Łódzkiej (sic!) Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Miejscowość znajduje się w pobliżu autostrady i węzła kolejowego, przez co zlokalizowanych jest tu wiele przedsiębiorstw z branży produkcyjnej, rozwija się również sektor logistyki. Jest to więc ważny obszar dla działalności związkowej w województwie mazowieckim. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Głos załogi jest dla nas najważniejszy – wywiad z komisją w Avon Distribution

Komisja w Avon Distribution Polska Sp. z o.o. w Garwolinie (woj. mazowieckie) powstała w kwietniu 2019 r. i zrzesza ponad 70 osób na 359 wszystkich zatrudnionych. Ostatni raz o sytuacji w Avonie informowaliśmy w czerwcu ub.r., kiedy to praktycznie wszystkie osoby zatrudnione w magazynach solidarnie odmówiły pracy w nadgodzinach podczas fali upałów (artykuł na ten temat ukazał się w 52. numerze Biuletynu Inicjatywy Pracowniczej). Ponieważ niedługo minie rok od powstania komisji, postanowiliśmy porozmawiać z przedstawicielami i przedstawicielkami komisji o tym, co od tego czasu zmieniło się w Avonie.

Zacznijmy może od tego, co się zmieniło w waszym zakładzie po czerwcowym proteście pracowników i pracownic, kiedy to praktycznie cała załoga odmówiła pracy w nadgodzinach. Słyszałem, że będziecie mieli klimatyzację…

Tak, obiecali nam klimatyzację. Jeszcze jej nie mamy, ale już rozpoczęły się prace instalacyjne. Dodatkowo warto wspomnieć, że Avon w Garwolinie dostał o wiele większe środki na inwestycje. To dobry znak, który został wysłany przez nowego właściciela Avonu czyli Natura&co.

Czy możecie opowiedzieć o działaniach waszej komisji, które prowadziliście przez ostatni rok?

Nie są to może jakieś spektakularne działania, ale drobnymi krokami walczymy o poprawę warunków pracy w naszej firmie. Zmiana okresu rozliczeniowego z rocznego na 3-miesięczny, poprawienie przepisów związanych z monitoringiem, blokada notatek służbowych za niewykonanie normy, blokada bezpodstawnie wystawianych nakazów pracy, dobrowolne nadgodziny – to udało się zrobić naszej komisji. Jeśli chodzi o firmę i to, co mówiła nam Komisja Krajowa od początku, że, cytuję: „samymi negocjacjami nic nie uzyskacie”, to faktycznie nic nam nie dali.

Ale prowadziliście negocjacje?

Tak, negocjowaliśmy. Załoga tego chciała, my tego chcieliśmy, tę drogę musi przejść chyba każdy związek.

Rozumiem, że załoga chciała, byście łagodnie podeszli do firmy?

Nie od razu. Najpierw chciała, byśmy ostro przeciwdziałali jej poczynaniom. Ludzie byli wręcz wściekli na pracodawcę. A potem większość chciała spokoju, odmówiła wejścia w spór zbiorowy. Głos załogi jest dla nas najważniejszy – musieliśmy posłuchać. I tak zostało nam niewiele ścieżek do działania.

A jak wyglądają negocjacje z Avonem?

Są bardzo mili…

Starają się was uspokoić?

Nie tylko nas, sugerowali nawet, byśmy odpowiednio przekazywali informacje załodze tak, aby ostudzić niezadowolenie wśród pracowników. Chcieli nawet wiedzieć, co im przekazujemy i w jaki sposób.

I co wy na to?

Zawsze dokładnie informujemy, jak nam przebiegło spotkanie z pracodawcą. Jeśli nie poszło nam dobrze, to nie ukrywamy tego przed ludźmi; jak coś ma się poprawić, mówimy, że ma się to zmienić itd… Jednak rozmowy te są strasznie irytujące ze względu na styl, w jaki prowadzą je przedstawiciele firmy.

A jaki to styl?

Ciągle poprawiają mnie, bym nie mówił WY. Gdy mówię: „Co wy najlepszego robicie? Tak nie można!” Odpowiadają: „Nie, co WY robicie, nie ma WY, jesteśmy MY. To nasza firma”.

Ripostuję, że związek zawodowy i pracodawca stoją po przeciwnych stronach: pracodawca chce redukować koszty, chce mieć pracowników pracujących jak roboty, możliwe jak najtańszych. Natomiast związek chce, by pracownicy zarabiali dużo, mieli mało stresującą pracę, stabilizację i bezpieczeństwo. To dwie przeciwne strony barykady, odpowiadam im.

Trzymanie się tak asertywnej postawy to już jest spory sukces…

Ale jest to irytujące. Przykładów tych prób wpłynięcia, byśmy przejmowali się firmą i nie działali (jak to mówi zarząd) „irracjonalnie”, jest mnóstwo.

Zawsze po spotkaniu tworzymy krótką analizę: co zyskaliśmy, co oni zyskali, czego chcieliśmy przed rozmową, a czego chcemy po rozmowie. Dzięki temu wiemy więcej. Wiemy, na czym im zależy.

I czego się od pracodawcy dowiedzieliście?

Że jesteśmy dla nich kosztem (my jako załoga). Tak to ujęli na jednym ze spotkań z pracownikami. Nie ma ludzi, są koszty. Co zabawne, jeśli mowa o klientach (a raczej klientkach – bo większość konsultantek to kobiety) wyrażali się w taki sposób, jakby istnienie tej firmy było zbawieniem dla tych kobiet: „Tu chodzi o budowanie niezależność kobiety, dawanie miejsc pracy, poprawianie ich sytuacji”.

Klientki Avon są nazywane „Ambasadorkami piękna”.

Ładnie brzmi…

Mimo wszystko powinni pamiętać też o ludziach, którzy tworzą firmę; bez nich nie będzie żadnych zysków ani żadnych klientów, ani żadnych ambasadorek.

Czyli wiemy, jak wyglądają rozmowy z nimi, przynajmniej w pewnej części. Co chcecie zrobić w przyszłości, skoro odkryliście, że samymi negocjacjami nic nie zdziałacie?

Zaczekamy.

Zaczekacie? Na co?

Na załogę. Wytworzyliśmy wewnątrz związku ciekawy sposób decyzyjny. My jesteśmy skromnymi sługami naszych przyjaciół z pracy. Wykorzystujemy swoją wiedzę, umiejętności retoryczne, zdolności piśmiennicze, by to, co załoga chce, zrobić najlepiej jak się da. Załoga chce, byśmy zrobili porządek, powiedzmy, ze zmianami w harmonogramie. Uruchamiamy odpowiednią wykładnię przepisów, dzwonimy do was, rozmawiamy z prawnikami związku, składamy pisma do pracodawcy.



W magazynach Avon w Garwolinie co sekundę pakuje się 6 produktów

Działa?

Nie zawsze, ale w większości jesteśmy w stanie albo coś uzyskać, albo uniemożliwić zrobienie czegoś, co uderzałoby w załogę.

Więc macie więcej sukcesów niż opisujecie?

Niewiele więcej, gdyż często okazuje się, że pracodawca działa w granicach prawa.

Czyli to załoga decyduje o tym, czym macie zajmować się w danej chwili?

Ostatecznie decydują nawet o tym, czy podpisać dany dokument, czy nie. Wysyłamy im powiadomienia, są głosowania, zbieramy opinie. Zawsze to jest dla nas ważne, by wiedzieć, co chcą ludzie, jakie jest ich zdanie. To też sprawia, że na władzach związku spoczywa mniejsza odpowiedzialność. A ludzie odkrywają, jak ważny jest choćby jeden głos.

A czego chcą ludzie?

Stabilizacji, mniej stresujących warunków pracy, oczywiście podwyżek większych niż 3%, płatnych nadgodzin, 8-godzinnego czasu pracy, itd… Lista jest naprawdę długa, sprostać tej liście jest naprawdę ciężko. To jak lista życzeń do świętego Mikołaja.

Czyli czekacie, aż załoga da wam zielone światło do działań?

Nie, nie na to.

A na co?

Na gniew.

Na gniew?

Tak, na gniew załogi. Mamy menedżera, który umie z łatwością ten gniew wywołać.

W jaki sposób?

Ostatnio wpadł na pomysł „tygodniowego wyrobienia produktywności” w zamian za pączki. Dodajmy, że akurat było to w tygodniu, kiedy był tłusty czwartek. Docelowo chciałby, by załoga do końca marca wyrobiła 100% normy (załoga wyrabia ok. 90% normy). Sama norma jest bardzo trudna do wyrobienia. W grudniu nikomu z załogi nie udało się jej wyrobić. Warto dodać, że w Avonie nastąpiły ogromne zmiany w procesie pakowania zamówień. Każdy pracownik otrzymał terminal na rękę do pakowania. Dodatkowo panie pracują w ośmioosobowych zespołach. Spowodowało to zmiany w samym procesie. I nowe wymagania wobec pań pakujących. Naszym zdaniem niesprawiedliwe oczekiwania wobec kobiet pracujących przy kompletacji zamówień. Kierownictwo jednakże nie widzi problemu w samym procesie, lecz doszukuje się winy pań pakujących.

A jak na to reagują panie na linii?

Nie są zadowolone. Gdy po spotkaniu wracały na stanowiska pracy, dało się słyszeć niecenzuralne zwroty, których lepiej nie cytować, ale łatwo sobie wyobrazić. Niektórzy pracownicy nazywają menedżera „złotówka”.

Dlaczego?

Bo każda złotówka się liczy.

Po co wam gniew załogi?

Nie, nie chcemy wywoływać tego gniewu, nam zależy na spokoju i stabilizacji.

To ja już nic nie rozumiem…

Pracodawca uważa, że jest tak mądry, tak sprytny, tak dobry, że z łatwością uda mu się wpływać na załogę. Robi to, odkąd pamiętamy. Ale gdy zaczyna przesadzać, wówczas ludzie zaczynają się jednoczyć i wpadają w gniew. I to ten gniew sprawia, że pracodawca drży na samą myśl, co może się stać. Bo normalnie, gdy nie ma związku na zakładzie, ludzie raczej się nie zjednoczą, nie połączą sił. U nas się zjednoczą. I połączą siły. Wierzę w tych ludzi, potrafią to zrobić, nieraz już to pokazali. A to, że za każdym razem się udawało, sprawia, że z każdym kolejnym jest to łatwiejsze.

Czyli czekacie na gniew załogi wywołany przez pracodawcę?

Tak, czekamy na taki właśnie gniew.

Rozmawiał Jakub Grzegorczyk

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

16 miesięcy czekają na wypłatę. Prokuratura i sąd nie widzą problemu



11 lutego przed Sądem Okręgowym w Poznaniu odbyła się pikieta solidarnościowa z portierkami i portierami oczekującymi od 16 miesięcy na zaległe wynagrodzenia. Jak w oświadczeniu pisała Inicjatywa Pracownicza, poszkodowanych jest ok. 20 osób. W przypadku niektórych z nich zaległości wynoszą ponad 5000 zł.

Wynagrodzeń nie wypłaciła firma, która jesienią 2018 r. wykonywała na zlecenie Zarządu Komunalnych Zasobów Lokalowych (ZKZL) usługę fizycznej ochrony sześciu budynków miejskich. Z powodu naruszenia praw pracowniczych ZKZL zerwał z nią umowę, a ona nie wypłaciła ludziom pieniędzy.

IP 31 grudnia 2018 r. powiadomiła prokuraturę. W prokuraturze najpierw trwały spory kompetencyjne (czy sprawa ma być badana w Warszawie, czy w Poznaniu). Dopiero w maju przesłuchano wskazanych w powiadomieniu o przestępstwie dwoje świadków (poszkodowanych) i dodatkowo przedstawiciela IP. Następnie prokuratura w zasadzie zaniechała dalszych działań do listopada 2019 r. W tym czasie przesłuchano tylko jedną osobę.

W listopadzie troje poszkodowanych (przy wsparciu związku) skierowało do sądu skargę na opieszałość prokuratury, domagając się od niej odszkodowania. Pierwsza rozprawa odbyła się 11 lutego. Sąd Okręgowy w Poznaniu odrzucił skargi poszkodowanych osób na opieszałość prokuratury, mimo że z akt sprawy wynika np., że:

- przez trzy miesiące trwały wewnątrz prokuratury spory kompetencyjne (jak sama prokuratura później przyznała – bez wyraźnych podstaw prawnych);
- policja po otrzymaniu akt sprawy potrzebowała miesiąca na wysłanie wezwań na przesłuchanie osobom wskazanym z imienia, nazwiska i adresu w powiadomieniu o przestępstwie – przesłuchania rozpoczęto dopiero pod koniec maja;
- jedno z pism w sprawie listy osób poszkodowanych z datą 16 listopada 2019 r. zostało przez prokuraturę wysłane do zawiadamiającego (Inicjatywy Pracowniczej) dopiero 17 grudnia, czyli po miesiącu;
- dopiero 22 listopada 2019 r. wniesiono do policji o przesłuchanie przedstawiciela pracodawcy, firmy CAPREA – choć została ona wskazana w zawiadomieniu;
- i tak dalej.

Sąd nie uznał jednak tego wszystkiego za przewlekłość – podzielił natomiast zdanie prokuratury, która twierdziła, że czynności były podejmowane „terminowo i bez zbędnej zwłoki". Jednocześnie stwierdził, iż termin nakazujący prokuraturze (wg kodeksu postępowania karnego) w ciągu dwóch miesięcy zakończyć dochodzenie, jest nierealistyczny. Jak wynika z dokumentacji, prokuratura przesuwała go wielokrotnie i nie uznała za celowe powiadomić o tym ani poszkodowanych, ani IP jako zawiadamiającego.

Prokuratura będzie dalej prowadzić swoje dochodzenie. IP ma nadzieję, że skarga zdopinguje ją do żywszego działania. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Zmiany w warszawskiej kulturze

Publikacja raportu „Pełna kultura, puste konta" prezentującego dane o płacach i warunkach pracy w warszawskich instytucjach kultury spotkała się z dużym zainteresowaniem mediów. Dane z raportu były cytowane w dokumencie „Warszawa wielu kultur. Polityka kulturalna", który opisuje wartości i zasady, jakie mają kształtować nową politykę kulturalną miasta, a także przywoływane w debacie publicznej w kontekście ujawnionych wysokich honorariów niektórych reżyserów.

Łukasz Jaskuła / KZ Teatr Powszechny w Warszawie

Raport został wysłany do organizatorów: Urzędu m.st. Warszawy, Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego oraz do wszystkich warszawskich radnych. Z powodu braku reakcji 28 listopada związkowczynie i związkowcy Inicjatywy Pracowniczej przybyli na sesję Rady m.st. Warszawy, by zaprotestować przeciwko złym warunkom pracy w warszawskiej kulturze i przekazać raport miejskim radnym. Protest wywołał natychmiastowy skutek. Pracownicy warszawskich instytucji kultury zostali zaproszeni na spotkanie z dyrektorem Biura Kultury oraz najbliższe posiedzenie Komisji Kultury i Promocji Miasta, by zaprezentować związkowe postulaty i omówić możliwość ich realizacji.

Na spotkaniu z przedstawicielami Biura Kultury i przewodniczącą Komisji Kultury w Radzie m.st. Warszawy Agatą Diduszko-Zyglewską związkowcy IP zwrócili uwagę na problemy z pozyskiwaniem informacji publicznych od miejskich instytucji kultury. Dyrektor Biura Kultury Artur Jóźwik przedstawił informacje o przeprowadzonej weryfikacji i wartościowaniu stanowisk pracy w warszawskich bibliotekach. Biuro Kultury dąży do ujednolicenia systemu stanowisk i przedziałów płacowych na tych samych stanowiskach w pozostałych miejskich instytucjach kultury, co pozwoli zlikwidować rażące nierówności płacowe. Strona związkowa oprócz uporządkowania stanowisk i przypisania „widełek płacowych" chciałaby też jawności nowych siatek wynagrodzeń. Biuro Kultury przychylnie odniosło się do tego postulatu i jednocześnie zadeklarowało poparcie dla działań IP w kierunku zwiększenia wynagrodzeń pracownic i pracowników instytucji kultury.

Biuro Kultury przychyliło się też do postulatu mówiącego o konieczności walki z coraz powszechniejszymi praktykami outsourcingowania pracy i nadużywaniem umów śmieciowych. Poprosi Biuro Kontroli o zwrócenie uwagi na zatrudnianie zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy w podległych miastu instytucjach kultury i przeanalizuje możliwość uwzględnienia związkowego celu w dokumencie określającym kierunki nowej polityki kulturalnej oraz w programach operacyjnych. Strony ustaliły, że rozmowy w tej sprawie będą kontynuowane.

Na posiedzeniu Komisji Kultury i Promocji Miasta Rady m.st. Warszawy 4 grudnia 2019 r. związkowcy złożyli sprawozdanie ze spotkania i przedstawili miejskim radnym dane dot. poziomu zarobków wynikające z raportu „Pełna kultura, puste konta". Dyrektor Biura Kultury zobowiązał się do przedstawienia wyników ewaluacji procesu weryfikacji i wartościowania stanowisk pracy w bibliotekach na następnym posiedzeniu komisji.

Z kolei w połowie grudnia radna Agata Diduszko-Zyglewska złożyła interpelacje do Urzędu m.st. Warszawy dotyczące postulatów IP co do możliwości corocznej waloryzacji pensji w miejskich instytucjach kultury oraz jawności wynagrodzeń w ofertach pracy. Z uzyskanych odpowiedzi Ratusza wynika, że choć Biuro Kultury nie może ze względu na autonomię instytucji kultury przeprowadzić bezpośredniej interwencji, to na spotkaniu z dyrektorami instytucji zaproponuje ono wypracowanie wspólnych standardów dotyczących ogłoszeń o pracę, uwzględniających jawność zasad wynagradzania oraz warunków pracy w sektorze kultury.

Na posiedzeniu Komisji Kultury i Promocji Miasta 15 stycznia 2020 r. dyrektor Biura Kultury przedstawił wyniki ewaluacji i zaprezentował wskaźnik indeksacji płac dla bibliotek oparty na wzroście pensji minimalnej i średniego poziomu wynagrodzeń. Radni w komisji jednogłośnie poparli zwiększenie puli wynagrodzeń i wprowadzenie systemu waloryzacji płac w miejskich bibliotekach. Na podwyżki dla pracowników ma zostać przeznaczone 9,2 mln zł, co według wyliczeń Biura Kultury pozwoli na podwyżkę średnio 300 zł netto dla pracownika. Teraz wniosek musi zostać przegłosowany jeszcze na sesji Rady m.st. Warszawy. Związkowcy IP będą w najbliższym czasie kontynuować współpracę z urzędnikami i miejskimi radnymi w zakresie poprawy warunków pracy w warszawskiej kulturze. ●

ZJAZD ROBOCZY

Główne problemy związane z czasem pracy w Polsce

Na tle innych krajów rozwiniętych (zarówno OECD, jak i Unii Europejskiej) Polska charakteryzuje się bardzo długim czasem pracy – niezależnie od przyjętej metody liczenia „jak długo pracujemy".

Jarosław Urbański, Jakub Grzegorczyk

Przeciętny całkowity roczny czas pracy w Polsce (uwzględniający pracę w nadgodzinach, osoby pracujące w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, osoby samozatrudnione, a także takie czynniki obniżające czas pracy jak: urlopy wypoczynkowe, dni wolne z tytułu świąt, zwolnienia na czas choroby, czas nieprzepracowany z powodu strajków itp.) w 2018 r. wyniósł 1 792 godziny i był 8. najwyższym wynikiem wśród krajów OECD. Dłużej pracuje się tylko w Meksyku, Korei Pd., Grecji, Chile, Izraelu, Turcji i Czechach. Polscy pracownicy i pracownice – mimo że średnioroczny czas pracy w ostatnich dekadach spadł o ok. 70 godzin między 2000 a 2018 r. – pracują rocznie o ponad 90 godzin dłużej niż hiszpańscy, o prawie 100 dłużej niż słowaccy, litewscy czy słoweńscy, o ponad 200 godzin dłużej niż niemieccy, francuscy, szwedzcy, holenderscy, duńscy czy belgijscy.

Wg danych Eurostatu tygodniowy przeciętny faktyczny (liczony razem z nadgodzinami i uwzględniający osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy) czas pracy w Polsce w 2018 r. wynosił 41,8 godziny. Tylko w 3 krajach UE (Grecja, Wielka Brytania, Austria) był on wyższy, natomiast w 22 był niższy – czasem znacząco, jak w przypadku Danii (38,6).

Według Europejskiego Badania Warunków Pracy (EWCS) z 2015 r. (ostatnie dostępne dane) ok. 30% pracowników i pracownic w Polsce pracuje dłużej niż 40 godzin tygodniowo, 47% – między 35 a 40, a 23% – mniej niż 35 godzin.

Osłabienie siły przetargowej pracowników i pracownic

Jako „praprzyczynę" tego stanu rzeczy można wskazać ogólne osłabienie siły przetargowej polskiego świata pracy w okresie transformacji ustrojowej – fale restrukturyzacji i zwolnień oraz prywatyzacji i deindustrializacji polskiej gospodarki, spadek uzwiązkowienia i niską liczbę strajków, szalejące bezrobocie na początku lat 90. oraz w okresie poprzedzającym wejście do Unii Europejskiej – wszystko to sprawiło, że przez bardzo długi czas główną bolączką świata pracy było zachowanie istniejących miejsc pracy lub zabieganie o nowe inwestycje, bez względu na jakość zatrudnienia (czyli m.in. długość czasu pracy).

Dodatkowo polski ruch związkowy wykazywał się przez lata także słabością na poziomie „dyskursywnym", bardzo szybko przyjmując strategię „dialogu społecznego", szukania kompromisów z pracodawcami, akceptacji narracji o konieczności „uelastyczniania stosunków pracy" oraz wycofał się z jakichkolwiek progresywnych wizji zmian stosunków pracy, które były charakterystyczne dla ruchu związkowego w okresie II RP oraz w PRL-u.

Ostatni raz na masową skalę postulat skrócenia czasu pracy artykułowano w latach 80., domagając się wolnych sobót (co ostatecznie udało się wywalczyć). **Późniejsze mobilizacje miały już raczej charakter defensywny**, jak kampania dotycząca utrzymania wieku emerytalnego czy kampania NSZZ Solidarność ws. zakazu handlu w niedziele w związku z rozpowszechnieniem się nowego modelu handlu przede wszystkim w centrach handlowych i obiektach wielkopowierzchniowych. W tym drugim przypadku trzeba jednak zaznaczyć, że jest to regulacja dotycząca wyłącznie jednej branży i tylko pośrednio wpływająca na długość wymiaru czasu pracy w handlu (przepisy dotyczące organizacji czasu pracy pozwalają bowiem pracodawcom tak go zorganizować, że pod względem liczby przepracowanych godzin czas pracy w handlu nie będzie się różnił od innych branż).

Faktyczny średni roczny czas pracy w wybranych krajach OECD w 2018 r. (godz.)	
Meksyk	2 148
Korea Południowa	1 993
Rosja	1 972
Grecja	1 956
Chile	1 941
Izrael	1 910,1
Czechy	1 792
Polska	**1 792**
Stany Zjednoczone	1 786
Estonia	1 748
Węgry	1 741
Średnia dla OECD	**1 734**
Włochy	1 722,6
Portugalia	1 722
Hiszpania	1 701
Łotwa	1 699
Słowacja	1 698
Japonia	1 680
Litwa	1 616
Słowenia	1 602,8
Belgia	1 545
Wielka Brytania	1 538
Francja	1 520
Austria	1 511
Szwecja	1 474
Holandia	1 433
Norwegia	1 416,4
Dania	1 392
Niemcy	1 362,6

Konsekwencje prawne

W efekcie w Polsce przepisy ustanawiają **wysoki dopuszczalny maksymalny wymiar czasu pracy**, a z drugiej – **liberalne przepisy dotyczące nadgodzin** i **brak regulacji czasu pracy dla osób zatrudnianych na umowach cywilnoprawnych**. Taki stan rzeczy wynika z serii reform prawa pracy przeprowadzonych głównie w różnych latach, których efektem było „uelastycznienie" czasu pracy, czyli zagwarantowanie pracodawcom stosunkowo dużej swobody w jednostronnym narzucaniu organizacji czasu pracy na poziomie zakładowym: zwiększania limitu nadgodzin, wydłużania okresów rozliczeniowych, wprowadzania uciążliwych dla pracowników i pracownic systemów czasu pracy.

Zgodnie z przepisami dopuszczalny w Polsce **roczny wymiar czasu pracy to ok. 1 832 godzin** – liczba ta to wynik przemnożenia tygodniowej normy czasu pracy (40 godzin) przez liczbę tygodni (52) i odjęcia od wyniku dni wolnych od pracy (11) i minimalnego wymiaru płatnego urlopu (20 dni). W przypadku niektórych pracowników wymiar ten jest niższy o 48 godzin i wynosi 1784 godziny (dodatkowe 6 dni płatnego urlopu, do których nabywają prawa po 10 latach pracy). Liczba ta odnosi się do osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy i jest wyższa od faktycznego rocznego czasu pracy, ponieważ nie uwzględnia takich czynników jak: praca niepełnowymiarowa, urlopy rodzicielskie, macierzyńskie i tacierzyńskie, zwolnienia chorobowe. Nie uwzględnia się w niej także dopuszczalnych nadgodzin, które w Polsce tygodniowo nie powinny przekraczać 8 godzin (średnio dla okresu rozliczeniowego), ani nie odnosi się do osób pracujących na umowach cywilnoprawnych. Po uwzględnieniu maksymalnej liczby nadgodzin w roku wymiar ten należałoby powiększyć o 416 godzin i wyniósłby on wtedy 2 248 godzin.

Jeśli chodzi o wymiar czasu pracy, to w wielu państwach UE obowiązuje ustawowo niższy tygodniowy wymiar czasu pracy – ustalony albo na poziomie całego kraju w ustawie, albo stanowiący średnią dla różnych wymiarów czasu pracy, które na poziomie branżowym są ustalane w układach zbiorowych (35,6 godziny we Francji, 37 w Danii, 37,7 w Niemczech, 37,1 w Szwecji, 38 w Belgii, 38,22 w Hiszpanii, 39 na Słowacji). Wiele państw ma także dłuższy minimalny roczny płatny urlop (30 dni w Niemczech i Danii, 25 we Francji, 25,1 na Słowacji, 24,4 w Holandii, 22 w Hiszpanii) oraz więcej dni wolnych z tytułu świąt (16 na Słowacji i 14 w Hiszpanii).

W kwestii nadgodzin Kodeks pracy dopuszcza roczny limit nadgodzin dla pracownika lub pracownicy na poziomie 150 godzin, ale pracodawca ma prawo zwiększać go praktycznie dowolnie (na poziomie regulaminu pracy lub wręcz umowy o pracę). Drugim ograniczeniem liczby nadgodzin jest przepis mówiący o tym, że tygodniowy czas pracy łącznie z nadgodzinami nie może przekraczać 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym – oznacza to, iż de facto maksymalna liczba nadgodzin może wynosić nawet 416 (przy założeniu, że w każdym tygodniu pracownik lub pracownica pracują po 48 godzin i w danym roku nie korzystają z urlopu wypoczynkowego). Praktycznie nie ma żadnych ograniczeń co do pracy w nadgodzinach na poziomie dnia roboczego – o ile zostaje zachowana zasada „nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku" i o ile w przyjętym okresie rozliczeniowym zostanie zachowana 48-godzinna norma tygodniowego maksymalnego czasu pracy. Oznacza to, że nie ma przeciwwskazań do pracy po 13 godzin dziennie, o ile ten czas zostanie następnie w przeciągu okresu rozliczeniowego „zrównoważony" krótszą pracą w inne dni tak, że średnia dla okresu wyniesie 48 godzin tygodniowo.

Dodatkowo 1,3 mln osób (ok. 10–11% siły roboczej), które są zatrudniane na umowach-zlecenie i samozatrudnione w ogóle nie obowiązują praktycznie żadne normy czasu pracy.

W porównaniu z innymi krajami UE, na polu czasu pracy duże znaczenie ma także praktyczny brak układów zbiorowych oraz negocjacji i akcji strajkowych na poziomie branżowym – bardzo często są one bowiem narzędziem obniżającym czas pracy w porównaniu z minimalnymi i maksymalnymi normami ustawowymi. I tak na przykład w 2018 r.:

- w sektorze handlu tygodniowy wymiar czasu pracy wynosił: 35 godzin we Francji, 35,7 w Szwecji, 36,7 w Belgii, 37 w Danii, 37,5 w Niemczech, Finlandii i Norwegii;
- w sektorze przemysłu ciężkiego tygodniowy czas pracy wynosił: 35 we Francji i w Niemczech, 37 w Danii i Wielkiej Brytanii, 37,8 w Belgii i Czechach oraz 38,2 w Hiszpanii;
- w sektorze bankowości tygodniowy czas pracy wynosił: 35 godzin w Belgii, Francji, Portugalii i Wielkiej Brytanii, 36 w Holandii, 37 w Hiszpanii, Danii, Grecji i na Cyprze;
- w sektorze administracji publicznej tygodniowy czas pracy wynosił: 35 godzin we Francji i Portugalii, 36 we Włoszech i Holandii, 36,5 w Hiszpanii, 37 w Danii i Wielkiej Brytanii.

Analizując sytuację w Polsce, trzeba brać jeszcze pod uwagę problem niskich płac (i wysokich kosztów życia), które prawdopodobnie są główną przyczyną skłaniającą pracowników i pracownice do długiej pracy: zarówno „brania nadgodzin", jak i podejmowania pracy w kilku miejscach równocześnie lub łącząc ze sobą w różnych kombinacjach umowy cywilnoprawne czy wręcz zatrudnienie na etacie z umowami cywilnoprawnymi.

Aktualnie najważniejsze wyzwania związane z czasem pracy stojące przed Inicjatywą Pracowniczą to:

- przedyskutowanie naszych postulatów dotyczących czasu pracy na poziomie ogólnopolskim;
- zastanowienie się nad tym, w jaki sposób połączyć różne walki i działania związane z czasem pracy i prowadzone na poziomie poszczególnych zakładów pracy;
- ustalenie planowanych działań na poziomach: zakładowym, branżowym, lokalnym oraz ogólnopolskim, które prowadzić będą do realizacji naszych głównych postulatów;
- zastanowienie się nad możliwościami nawiązania współpracy z innymi związkami zawodowymi na polu działań na rzecz skrócenia czasu pracy;
- przedyskutowanie międzynarodowego kontekstu walki o krótszy czas pracy. ●

Zjazd Roboczy Inicjatywy Pracowniczej

Jest nas coraz więcej – łączenie walk i inne wyzwania

Na kolejnych 4 stronach prezentujemy materiały, które mają być podstawą dyskusji, które odbędą się podczas Zjazdu Roboczego Inicjatywy Pracowniczej. Ze względu na ograniczenia czasowe i dotyczące objętości Biuletynu prezentujemy jedynie część materiałów – ich komplet zostanie wysłany do wszystkich komisji Inicjatywy Pracowniczej drogą mailową. Zgodnie z hasłem przewodnim Zjazdu obrady będą skoncentrowane na tym, w jaki sposób jako związek mamy odpowiedzieć na wyzwania związane z naszym rozwojem zarówno jeśli chodzi o poziom organizacyjny (funkcjonowanie Biura Związku, tworzenie struktur regionalnych i branżowych, rozwiązywanie konfliktów wewnętrznych), jak i programowy (jakie działania powinniśmy podjąć na polu takich tematów jak czas pracy, prawo do strajku oraz BHP).

SOBOTA, 28 marca 2020 r.

Blok I: Sprawy wewnętrzne
10:00–12:00 Finanse i Biuro związku
Blok II: Postulaty programowe
12:30–13:30 Spory zbiorowe
13:30–14:30 Czas pracy
14:30–15:30 Obiad
15:30–17:00 BHP: maks. temperatury w zakładzie pracy
17:00–18:30 Podsumowanie

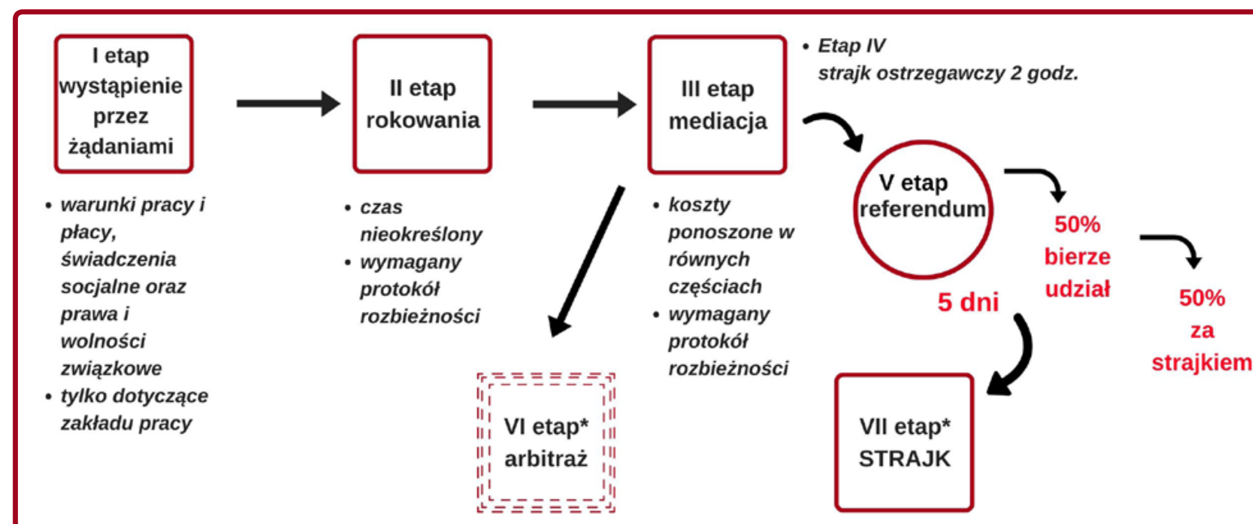
NIEDZIELA, 29 marca 2020 r.

10:00–11:30 Koordynacje branżowe i terytorialne
11:30–12:00 Przerwa
12:00–13:30 Praca nad tematami zgłoszonymi przez komisje w formule grup roboczych
13:30–14:00 Podsumowanie Zjazdu

Miejsce: Instytut Etnologii i Antropologii Kulturowej Uniwersytetu Warszawskiego (ul. Żurawia 4, 00-503 Warszawa)
Mapka: http://tiny.cc/zjazd-ip-mapka
Rejestracja: http://tiny.cc/zjazd-ip-rejestracja

ZJAZD ROBOCZY

Spory zbiorowe i prawo do strajku



Poniżej przedstawiamy krótki opis przebiegu sporu zbiorowego i niektórych warunków legalności strajku, jako materiał do dyskusji na nadchodzącym Zjeździe Roboczym. Celem naszego spotkania jest wypracowanie krytyki istniejących przepisów oraz postulatów w zakresie ich zmiany. Na wstępie warto zauważyć, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest krótka, ale budzi wiele kontrowersji i przez 29 lat funkcjonowania poszczególne jej przepisy były różnie interpretowane przez związki zawodowe, pracodawców, prawników i sądy. Pracodawcy wypracowali też szereg strategii utrudniania sporu zbiorowego, tak aby nie dopuścić do strajku.

Katarzyna Rakowska

Co to jest spór zbiorowy?

Spór zbiorowy to formalna, regulowana przepisami prawa procedura walki o prawa i interesy pracownic i pracowników w zakładach pracy. Legalny strajk można przeprowadzić tylko prowadząc procedurę sporu zbiorowego.

Podstawy prawne

Prawo do strajku jest w Polsce gwarantowane na mocy Konstytucji i konwencji międzynarodowych.

Reguluje je Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 23 maja 1991 r.

Dla negocjacji układów zbiorowych pracy stosuje się tę samą procedurę. Porozumienie podpisane po zakończonym sporze zbiorowym ma rangę układu zbiorowego pracy.

Kto może prowadzić spór zbiorowy?

Spór zbiorowy może prowadzić tylko związek zawodowy. Jeśli w zakładzie pracy jest kilka związków zawodowych, mogą one prowadzić spór zbiorowy wspólnie, mogą prowadzić oddzielne spory zbiorowe, część związków może nie przystępować do sporu zbiorowego.

Jeśli w zakładzie pracy nie ma związku zawodowego, pracownice i pracownicy mogą zwrócić się do innego związku zawodowego, żeby reprezentował ich w sporze zbiorowym w tym zakładzie pracy.

Czego może dotyczyć spór zbiorowy?

Spór zbiorowy może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – czyli także osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej lub prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, jeśli pracują u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy.

Niedopuszczalne jest prowadzenie sporu zbiorowego w sprawach indywidualnych, które można rozstrzygnąć przed sądem pracy, na przykład nie można prowadzić sporu zbiorowego i strajku w sprawie wypłaty zaległej pensji lub odebrania zaległego urlopu grupy pracowników.

W praktyce więc w Polsce bardzo trudne jest przeprowadzenie strajku generalnego, ponieważ wymagałby on wejścia w spór zbiorowy w każdym zakładzie pracy jednocześnie – przykład strajku generalnego w edukacji w kwietniu 2019 r. pokazuje jednak, że jest to możliwe.

Jak przebiega procedura sporu zbiorowego?

1. Żądania

Cały proces zaczyna się od złożenia do pracodawcy żądań. W piśmie z żądaniami związek zawodowy określa termin, jaki daje pracodawcy na ich spełnienie, nie może być to jednak mniej niż 3 dni. Jeśli pracodawca nie spełni wszystkich lub części żądań, oznacza to, że w dniu złożenia żądań formalnie rozpoczął się spór zbiorowy.

Warto pamiętać, że w trakcie sporu zbiorowego nie można zmieniać zakresu żądań, czyli wprowadzać nowych postulatów. Dlatego warto dobrze przygotować się do sporu zbiorowego i włączyć w niego wszystkie żądania pracownic i pracowników.

Już na tym etapie, w piśmie do pracodawcy, związek zawodowy może zagrozić strajkiem i podać jego planowaną datę. Strajk nie może być przeprowadzony wcześniej niż 14 dni od zgłoszenia żądań oraz przed spełnieniem koniecznych warunków opisanych w kolejnych etapach sporu zbiorowego.

Ustawa nie zobowiązuje pracodawcy do odpowiedzi na żądania. Zdarza się, że pracodawca milczy. Oznacza to, że weszliśmy w spór zbiorowy z dniem złożenia żądań.

2. Rokowania

Rokowania to inaczej proces negocjacji z pracodawcą. Pracodawca powinien przystąpić do rokowań niezwłocznie. Rokowania zazwyczaj polegają na spotkaniach strony przedstawicieli i przedstawicielek związków zawodowych prowadzących spór zbiorowy z przedstawicielami pracodawcy – dyrektorem, menedżerami i często prawnikami.

Pracodawca jest zobowiązany do podjęcia rokowań niezwłocznie. Jeśli tego nie robi, według prawa przeszkadza w prowadzeniu sporu zbiorowego. W związku z tym zgodnie z ustawą może być ukarany grzywną lub karą ograniczenia wolności. Niestety, aby tak się stało, sprawę należy zgłosić do prokuratury okręgowej, która zbada postępowanie pracodawcy i zdecyduje, czy skierować sprawę do sądu. Dzieje się tak niezwykle rzadko.

Komisja zakładowa może domagać się, aby w rokowaniach brał udział prawnik lub prawniczka związku oraz przedstawiciel lub przedstawicielka Komisji Krajowej. Zdarza się, że pracodawcy nie chcą dopuścić do rokowań przedstawicieli krajowych struktur związku (np. Komisji Krajowej) lub prawników, twierdząc, że są to osoby „z zewnątrz”, niezatrudnione w danym zakładzie pracy. Należy pamiętać, że związek zawodowy ma prawo decydować, kto bierze udział w rokowaniach, a pracodawca nie ma prawa narzucać składu osobowego zespołu negocjującego żądania.

Rokowania muszą zakończyć się albo porozumieniem, albo protokołem rozbieżności. Porozumienie z pracodawcą kończy spór zbiorowy na tym etapie i ma moc układu zbiorowego pracy. Protokół rozbieżności natomiast to spis tych punktów, co do których strony się zgodziły oraz tych żądań, których pracodawca nie chce spełnić. Protokół może też zawierać alternatywne propozycje złożone przez pracodawcę.

Ustawa nie wskazuje, w jakim czasie powinny zakończyć się rokowania. Negocjacje mogą zakończyć się na jednym spotkaniu, można też umówić się na kilka spotkań. Należy jednak pamiętać, że bez podpisania protokołu rozbieżności nie można przejść do kolejnego etapu sporu zbiorowego, a zdarza się, że pracodawcy próbują też przedłużyć rokowania i odmawiają podpisania protokołu rozbieżności, by nie dopuścić do przejścia do kolejnych etapów sporu zbiorowego.

3. Mediacje

Mediacje wyglądają podobnie jak rokowania z tą różnicą, że bierze w nich udział strona trzecia – mediator, czyli osoba pośrednicząca między stroną związkową a pracodawcą. Strony sporu muszą zgodzić się co do tego, kto będzie mediatorem. Jeśli nie mogą dojść w tej sprawie do porozumienia, związek zawodowy może zwrócić się do Ministerstwa Pracy z prośbą o wyznaczenie mediatora. Koszty pracy mediatora pokrywają obie strony sporu zbiorowego.

Mediator jest uprawniony do zlecania przeprowadzenia ekspertyzy na temat sytuacji ekonomicznej zakładu pracy, czyli ma prawo żądać ujawnienia dokumentów finansowych pracodawcy.

Mediacje, podobnie jak rokowania, muszą zakończyć się albo porozumieniem, albo protokołem rozbieżności sporządzonym z udziałem mediatora.

4. Strajk ostrzegawczy

Strajk ostrzegawczy można przeprowadzić w trakcie trwania mediacji, jeśli przebieg rozmów z udziałem mediatora wskazuje na to, że spór zbiorowy nie zakończy się w terminie, w jakim zapowiedzieliśmy strajk. Strajk ostrzegawczy może trwać maksymalnie dwie godziny. Po strajku pracownice i pracownicy wznawiają pracę na czas, jaki pozostał im w danym dniu roboczym.

5. Referendum strajkowe

Przeprowadzenie referendum jest obowiązkowe. Za przeprowadzenie referendum odpowiada związek zawodowy. Aby referendum było ważne, musi w nim wziąć udział co najmniej połowa wszystkich zatrudnionych w zakładzie pracy (w tym osób zatrudnionych na umowach-zlecenie i samozatrudnionych, o ile pracują u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy). Aby przeprowadzić strajk, większość głosujących w referendum musi opowiedzieć się za strajkiem. Co więcej, liczba osób uprawnionych do głosowania w referendum liczona jest w sumie we wszystkich oddziałach pracodawcy, co oznacza na przykład, że jeśli pracodawca ma kilka magazynów w kraju, referendum musimy przeprowadzić w nich wszystkich, nawet jeśli jest ich kilkanaście lub kilkadziesiąt w całej Polsce. Niestety głosować w referendum nie mogą pracownice i pracownicy zatrudnieni przez agencje zatrudnienia i agencje pracy tymczasowej, ponieważ ich formalnym pracodawcą jest agencja, a nie nasz zakład pracy.

Przepisy nie określają tego, w jaki sposób należy zorganizować referendum. Zazwyczaj ma ono formę głosowania na kartkach, które wrzuca się do urn. Teoretycznie głosowanie mogłoby odbyć się na zebraniu załogi przez podniesienie ręki, ale trudno byłoby udowodnić, że w takim głosowaniu wzięła udział połowa pracownic i pracowników, a ponad połowa z nich opowiedziała się za strajkiem.

Ponieważ referendum strajkowe jest ostatnim etapem sporu zbiorowego przed strajkiem, pracodawcy bywają szczególnie aktywni na tym etapie, próbując przeszkodzić w przeprowadzeniu głosowania. Zdarza się, że pracodawcy nie zezwalają na rozstawienie urn w niektórych pomieszczeniach, gdzie najczęściej przebywają pracownicy i pracownice, np. w kantynie lub szatni. Niektórzy pracodawcy nie chcą ujawnić listy osób uprawnionych do udziału w referendum.

Pracodawcy bardzo często podważają prawidłowość przeprowadzenia referendum strajkowego i kierują sprawy do sądu pracy – o rozstrzygnięcie legalności sporu zbiorowego lub nawet do sądu cywilnego – wnosząc o zakaz do strajku do czasu ustalenia przed sądem pracy legalności sporu. O zakazie strajku na gruncie prawa cywilnego pisaliśmy w 44. numerze Biuletynu w artykule „Prawo cywilne Przeciw prawom pracowniczym” (artykuł dostępny online: ozzip.pl/publicystyka/strategie-zwiazkowe/item/2123-prawo-cywilne-przeciw-prawom-pracowniczym).

6. Arbitraż

Strony sporu mogą zgodzić się na to, że po zakończonych mediacjach przekazują spór do kolegium arbitrażu społecznego. Kolegium arbitrażu społecznego znajduje się w sądzie pracy, a w jego skład wchodzi sędzia oraz po trzy osoby wskazane przez strony sporu zbiorowego (związek zawodowy i pracodawcę).

Rozstrzygnięcie kolegium arbitrażu społecznego jest ostateczne, nie przysługuje od niego odwołanie ani prawo do strajku, jeśli przed oddaniem sprawy do kolegium żadna ze stron nie zastrzegła inaczej.

W praktyce nie spotkaliśmy się jeszcze ze sporem zbiorowym zakończonym przed kolegium arbitrażu społecznego.

7. Strajk

Legalny strajk może być przeprowadzony tylko po przeprowadzeniu wszystkich trzech etapów sporu zbiorowego – rokowań, mediacji i referendum strajkowego oraz po jego ogłoszeniu na 5 dni przed planowaną datą strajku. Strajk może też być zorganizowany bez zachowania tych procedur, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca zwolnił z pracy działacza lub działaczkę związkową prowadzącą spór zbiorowy – w tej sytuacji konieczne jest jednak jego wcześniejsze ogłoszenie i zachowanie terminu 5 dni od ogłoszenia do strajku.

Strajk polega na powstrzymaniu się od pracy. Podczas strajku pracownicy i pracownice mogą, ale nie muszą, przebywać na terenie zakładu pracy.

Za czas strajku nie przysługuje wynagrodzenie, choć pracodawca jest zobowiązany odprowadzić za ten czas składki na ubezpieczenie społeczno-zdrowotne. Zdarza się, że w porozumieniu kończącym strajk strony uzgadniają wypłatę wynagrodzenia za czas strajku, warto więc włączyć ten postulat do negocjacji.

Sposób prowadzenia strajku opisany jest w ustawie w taki sposób, że budzi wiele wątpliwości prawnych. Dla przykładu ustawa nakłada na związek zawodowy obowiązek rozważenia, czy żądania strajkujących są współmierne do strat związanych ze strajkiem przed podjęciem decyzji o rozpoczęciu strajku. Ponieważ czas trwania strajku najczęściej zależy od postawy pracodawcy, pojawia się pytanie – jak mamy ocenić straty wyrządzone strajkiem, jeśli nie wiemy, ile będzie on trwał?

Innym z kontrowersyjnych przepisów jest ten mówiący, że nie wolno strajkować na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Nasze życie i zdrowie zależy od wielu czynników i pracy wielu zakładów pracy, takich jak elektrociepłownie, zakłady opiekuńcze czy nawet sklepy.

Niestety często to, w jaki sposób zorganizowana jest praca albo jaka jest struktura zakładu pracy, także w skali międzynarodowej, utrudnia skuteczny strajk lub czyni go niemożliwym. Jeśli nasz zakład pracy jest jednym z wielu podobnych w Europie, korporacja może zdecydować się na zwiększenie produkcji w zagranicznych placówkach i czekać na „wykrwawienie się" strajkujących pracownic i pracowników. Zdarza się też, że pracodawcy zatrudniają łamistrajków – bezpośrednio lub korzystając z usług agencji pracy tymczasowej.

Od czego zależy powodzenie strajku?

Należy pamiętać, że siła związku zależy od liczby zaangażowanych osób i ich solidarności. Przedstawiciel lub przedstawicielka komisji związkowej sama nic nie wskóra. Aby pracodawca chciał podjąć z nami rozmowy i spełnić żądania, musi wiedzieć, że większość pracowników je popiera i jest zdeterminowana o nie walczyć. Podobnie jest z legalnością i skutecznością strajku – jeśli do strajku przystąpi większość z nas i solidarnie będzie w nim trwać, pracodawca będzie bardziej skłonny do spełnienia żądań, a mniej skłonny do zastraszania czy podważania każdego elementu sporu zbiorowego.

Zarysowaliśmy tutaj tylko niektóre problemy dotyczące sporów zbiorowych i strajków. Podczas Zjazdu Roboczego w Warszawie omówimy doświadczenia komisji Inicjatywy Pracowniczej w prowadzeniu sporów zbiorowych, ograniczenia wynikające z prawa oraz porównamy taktyki stosowane podczas sporów zbiorowych w różnych zakładach pracy. Zastanowimy się, jakie strategie stosować w odpowiedzi na represje pracodawcy. Podczas Zjazdu zaczniemy też pracę nad wypracowaniem proponowanych zmian w prawie w zakresie sporów zbiorowych i prawa do strajku w Polsce. ●

Koordynowanie działań IP na poziomie branżowym i terytorialnym

W 2015 r., podczas X Zjazdu Delegatów i Delegatek, podjęliśmy jako związek decyzję o rozpoczęciu procesu koordynowania naszych działań na poziomie branżowym i terytorialnym – chodziło przede wszystkim o tworzenie struktur, które na poziomie poszczególnych branż czy też województw umożliwiłyby poszczególnym komisjom stałą, regularną współpracę i niejako były „ogniwem pośrednim" pomiędzy Komisją Krajową (i Zjazdami) a komisjami zakładowymi, międzyzakładowymi i środowiskowymi.

Łukasz Jaskóła, Jakub Grzegorczyk

Na poziomie praktycznym decyzję tę zrealizowaliśmy poprzez dodanie w statucie Inicjatywy Pracowniczej par. 29a, który reguluje zasady tworzenia koordynacji branżowych i terytorialnych. Zgodnie z tym paragrafem, koordynacje mogą powstać na wniosek co najmniej 2 komisji, które wspólnie uzgodnią treść porozumienia o współpracy. Obowiązkową częścią tego porozumienia jest ustalenie zasad wyboru Rady Koordynacji (czyli organu złożonego z przedstawicieli i przedstawicielek komisji wchodzących w jej skład) oraz Sekretarz/Sekretarza (odpowiedzialną/odpowiedzialnego za zwoływanie posiedzeń Rady i przewodniczenie obradom). Porozumienie musi także określać: cele i kompetencje koordynacji, sposób podejmowania decyzji, zasady finansowania kosztów działania oraz zasady przystępowania nowych struktur do tak utworzonej struktury. Treść porozumienia akceptuje Komisja Krajowa, jednak komisje mają dużą dozę swobody w ustalaniu zasad, na jakich będą współpracować.

Poza wyżej opisaną zmianą statutową X KZD zobowiązał także ówczesną Komisję Krajową do podjęcia działań zachęcających komisje z województw, gdzie działa co najmniej 5 struktur podstawowych IP do zawiązywania koordynacji wojewódzkich (terytorialnych). W praktyce tej decyzji Zjazdu nie udało się nam do tej pory zrealizować – do tej pory w Inicjatywie Pracowniczej funkcjonuje jedynie Koordynacja Mazowiecka, zrzeszająca komisje IP z województwa mazowieckiego. Poniżej prezentujemy opis jej funkcjonowania i przyjęte zasady, chcąc w ten sposób: (1) zachęcić komisje z innych województw do tworzenia podobnych struktur, (2) powrócić do dyskusji o tym, w jakiej formie powinniśmy dalej rozwijać struktury regionalne i branżowe w Inicjatywie Pracowniczej.

Koordynacja Mazowiecka oficjalnie została powołana uchwałą Komisji Krajowej z 21 lipca 2019 r., ale podjęcie tej uchwały poprzedzały nieformalne regularne spotkania komisji z Warszawy i Mazowsza, które zaczęliśmy organizować jeszcze w 2015 r. Początkowo spotkania te ograniczały się do relacjonowania działań i problemów poszczególnych komisji, z czasem zaczęliśmy planować wspólne działania na poziomie ponadzakładowym czy wydawać wspólne stanowiska, organizować wyjścia na demonstracje i akcje uliczne, wydawać własne materiały informacyjne. Z czasem pojawiła się kwestia sformalizowania naszej współpracy oraz stworzenia stałego budżetu w miejsce organizowanych ad-hoc „zrzutek" na wspólne wydatki.

Główne zasady, jakie przyjęliśmy w porozumieniu tworzącym Koordynację i nasze działania, wyglądają następująco:

Do Koordynacji komisja może przystąpić drogą uchwały prezydium komisji oraz wskazując po 2 osoby pełniące funkcję delegatów i delegatek. Delegaci i delegatki tworzą Radę Koordynacji. Do tej pory do Koordynacji przystąpiło 12 komisji, w tym komisji zakładowych: Zachęta – Narodowa Galeria Sztuki, Teatr Powszechny im. Zygmunta Hübnera, Uniwersytet Warszawski, Muzeum Sztuki Nowoczesnej, Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski, Accenture Services sp. z o.o.; międzyzakładowych: Danfoss Poland Sp. z o.o., L'Oreal, Międzyzakładowa Komisja Budowlana; środowiskowych: Warszawska Komisja Środowiskowa, Dziennikarek i Dziennikarzy, NGO.

Koordynacja posiada wybieraną w systemie głosowania funkcję Sekretarza oraz Skarbnika. Do zadań Sekretarza należy zwoływanie spotkań, zwoływanie i przewodniczenie posiedzeniom Rady, przygotowanie i rozesłanie protokołu ze spotkań Rady. Sekretarz dodatkowo wspomaga Komisję Krajową w kontakcie z poszczególnymi komisjami (np. zbiera informację kwartalną o liczebności). Skarbnik odpowiedzialny jest za finanse i subkonto Koordynacji. Zgodnie z Porozumieniem Koordynacji decyzje są podejmowane zwykłą większością głosów. Wyjątkiem są decyzje finansowe przekraczające kwotę 1 000 zł oraz dotyczące zmian treści Porozumienia, które wymagają 2/3 głosów. System głosowania uzależniony jest od liczebności danej komisji (komisje uwzględniają wyłącznie osoby, które pracują na terenie województwa mazowieckiego).

Wewnętrzna komunikacja Koordynacji Mazowieckiej jest oparta na comiesięcznych spotkaniach (organizowanych zazwyczaj w ostatni poniedziałek miesiąca), zamkniętej grupie dyskusyjnej na Facebooku oraz dostępnej dla wszystkich komisji liście kontaktów do poszczególnych komisji i ich delegatów. Zewnętrzna komunikacja Koordynacji korzysta ze strony „Inicjatywa Pracownicza Warszawa" na Facebooku. Na potrzeby komunikacji została stworzona też lista kontaktów do mediów oraz innych organizacji związkowych działających na terenie Warszawy. Mimo braku oficjalnego przyłączenia się do Koordynacji, na spotkania Rady zapraszane są wszystkie komisje działające na terenie Mazowsza, komisje otrzymują też protokoły ze spotkań oraz inne informacje i są cyklicznie zachęcane do formalnego przyłączenia się do Koordynacji.

Budżet Koordynacji jest finansowany z dodatkowej składki członkowskiej, ustalanej na zebraniu Rady. Jego wysokość (a zatem wysokość składki członkowskiej dla poszczególnego członka komisji) jest oparta na zaakceptowanych przez Radę kosztorysach planowanych działań w ujęciu rocznym. Ściągalność składek jest wysoka, wynosi ok. 95%. Budżet na 2019 r. pozwolił sfinansować wspieranie powstawania nowych struktur OZZ IP w woj. mazowieckim (organizacja i reklama Grodziskiego Forum Komisji Związkowych – serii działań informacyjnych skierowanych do osób pracujących w zakładach produkcyjnych i logistycznych na terenie Grodziska Mazowieckiego), wspólne działania w celu poprawy warunków pracy w sektorze kultury (kampania „Pełna kultura – puste konta", przygotowanie i publikacja raportu o płacach w warszawskich instytucjach kultury). Problem przy ustalaniu budżetu Koordynacji na rok 2020 jest długi okres obejmujący planowanie działań. W tym momencie Rada nie jest w stanie zaplanować działań na cały okres 2020 r.

W Koordynacji dominują komisje z zakresu kultury, w związku z czym pojedyncze komisje z innych branż mogą czuć się odosobnione i mniej zaangażowane we wspólne działania. Rozwiązaniem tego problemu jest wspieranie powstawania nowych struktur w korporacjach czy na uczelniach wyższych. Odległość geograficzna jest też często problemem dla komisji spoza Warszawy. Obserwujemy, że komunikacja internetowa czy telefoniczna nie spełnia swojego zadania i ma charakter wyłącznie informacyjny i agitacyjny, a kluczowe decyzje i podział zadań następuje na spotkaniach. Problemem jest również brak zainteresowania części komisji z terenu Warszawy wspólnymi działaniami – najczęściej wynikają one z braku wystarczającej liczby członków poszczególnych komisji chętnych zaangażować się w działalność związkową i problemami wewnątrzzakładowymi.

Główny wniosek, jaki płynie z naszych dotychczasowych działań w ramach Koordynacji, jest taki, że potrzebny byłby mechanizm obligatoryjnego dołączania komisji z terenu Mazowsza do Koordynacji, wraz z przekształceniem się komisji tymczasowej w komisję stałą. Pozwoliłoby to nowym komisjom od razu korzystać ze wspólnej wiedzy, doświadczeń i zasobów finansowych i integrowało je z całym związkiem.

Z perspektywy całego związku rozwój koordynacji branżowych i terytorialnych wydaje się w najbliższych latach kluczowy, jeśli chcemy z jednej strony wzmacniać wzajemnie walki prowadzone w poszczególnych zakładach, a z drugiej – poszerzać grono osób odpowiedzialnych za działania i zadania na poziomie ponadzakładowym. Wspólne działanie komisji z różnych branż na poziomie wojewódzkim jest bardzo skutecznym narzędziem integrowania różnych grup pracowniczych (różniących się specyfiką pracy, formą zatrudnienia, warunkami pracy) i zapobiega izolowaniu się poszczególnych komisji od reszty związku (niejako naturalnie wynikającego z przyjętej w polskim prawie formuły oparcia związku na organizacjach zakładowych skupionych na własnym miejscu pracy). Działania te odciążają także na wielu poziomach Komisję Krajową – czy to na poziomie administracyjnym, czy organizacyjnym – i są dobrą okazją do zdobycia wiedzy i doświadczenia koniecznych np. do pełnienia funkcji w KK. Podobne korzyści mogłyby przynieść koordynacje zawiązywane na poziomie branżowym, które należy postrzegać nie jako alternatywę dla koordynacji terytorialnych, tylko równoważny, inny poziom współpracy. Sprawnie działający związek zawodowy wymaga bowiem zarówno silnej współpracy na poziomie branży, jak i wspierania się i wspólnego działania na poziomie lokalnym. ●

ZJAZD ROBOCZY

Biuro związku i funkcje w Komisji Krajowej

Marta Rozmysłowicz / Jakub Grzegorczyk

Ostatni Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek zdecydował, że nowo wybrana Komisja Krajowa ma powołać biuro związku – zespół osób, które odpowiadać będą za obsługę prawną komisji oraz kwestie administracyjne. Biuro związku znajduje się w lokalu przy ul. Piątkowskiej 122 w Poznaniu, gdzie są prowadzone dyżury dla członków związku dwa razy w tygodniu (w środy i czwartki). Tutaj często odbywają się też spotkania poznańskich komisji (z przyczyn technicznych siedziba związku znajduje się w innym miejscu – przy ul. Kościelnej 4/1a – to tutaj należy kierować wszelką korespondencję!)

Biuro odpowiada za obsługę prawną komisji oraz kwestie administracyjne. Co to znaczy? Oprócz reprezentowania członków komisji przed sądami w zakres obowiązków biurowych wchodzi: wsparcie komisji przy wypełnianiu i składaniu dokumentów oraz przy organizacji walnych spotkań, przygotowywanie uchwał i pism, przesyłanie wzorów dokumentów i tworzenie nowych wzorów, przypominanie o terminach i o uzupełnianiu dokumentów rejestrowych, odbieranie i ewidencjonowanie korespondencji pocztowej trzy razy w tygodniu, obsługiwanie e-maila związku, dbanie o uzupełnienie liczebności przez wszystkie komisje dwa razy w roku, przygotowywanie pism do sądu w odpowiedzi na zastrzeżenia co do liczebności. Biuro odpowiada też za tworzenie rejestru zawierającego podstawowe dokumenty komisji i za przygotowywanie wypisów z rejestru według potrzeb komisji.

Do tych zadań zostali zatrudnieni Piotr Krzyżaniak i Marta Rozmysłowicz (na umowach-zlecenie) oraz Michał Sobol dorywczo na umowach o dzieło.

Podczas ostatniego Zjazdu, poza decyzją o powołaniu Biura Związku, zmieniliśmy także formułę wyborów do Komisji Krajowej – przed określeniem liczby osób wchodzących w skład KK oraz zgłoszeniem kandydatur zadecydowano o tym, jakie funkcje mają pełnić osoby wchodzące w skład Komisji Krajowej oraz o zgłaszaniu kandydatur ze wskazaniem, na jakie funkcje kandyduje dana osoba.

Zjazd przyjął – zgodnie z propozycją Warszawskiej Komisji Środowiskowej – że w skład KK wchodzić będą:

1. Koordynator/ka ds. Związkowych (koordynacja i wspieranie działań podstawowych jednostek organizacyjnych związku w zakresie: prowadzenia negocjacji i rokowań z pracodawcą lub pracodawcami, wszczynania i prowadzenia sporów zbiorowych oraz akcji strajkowych, udzielania wsparcia i poradnictwa z zakresu prawa pracy, monitorowania zmian legislacyjnych w prawie pracy i prawie związkowym oraz przygotowywania projektów stanowisk z tego zakresu, organizacji pracy pełnomocników związkowych i reprezentowania członków i członkiń Związku przed sądami),
2. Koordynator/ka ds. Informacji (kontakt z mediami, nadzór i koordynacja mediów prowadzonych przez związek, koordynacja działalności informacyjnej związku, organizacja szkoleń),
3. Koordynator/ka ds. Organizacyjnych (prowadzenie dokumentacji Komisji Krajowej i Rejestru, monitorowanie zmian liczebności związku i sporządzanie raportów na potrzeby władz związku w tym zakresie, monitorowanie wypełniania przez podstawowe struktury związku obowiązków sprawozdawczych),
4. Koordynator/ka ds. Rozwoju Związku (koordynacja działań promujących Związek, przygotowanie projektów materiałów informacyjnych i szkoleniowych na temat zasad funkcjonowania, struktury i strategii Związku, kontakt z pracownikami i pracownicami deklarującymi wolę założenia nowych komisji zakładowych, międzyzakładowych lub środowiskowych),
5. Koordynator/ka ds. Współpracy z innymi Związkami i Organizacjami Społecznymi (koordynacja działań społeczno-politycznych prowadzonych przez Związek, utrzymywanie kontaktu z organizacjami związkowymi oraz społecznymi, z którymi współpracuje OZZ Inicjatywa Pracownicza),
6. Koordynator/ka ds. Międzynarodowych (reprezentowanie Związku wobec zagranicznych organizacji związkowych, społecznych i politycznych, przedstawianie stanowisk Związku oraz reprezentowanie go wobec organizacji międzynarodowych),
7. Skarbnik/Skarbniczka (nadzór nad gospodarką finansową Związku, przygotowywanie sprawozdań finansowych i projektów preliminarzy budżetowych Związku, monitorowanie opłacania składek).

W toku dyskusji nad zgłaszanymi kandydaturami zdecydowano, że funkcję Koordynatora/ki ds. Organizacyjnych będą pełnić 2 osoby, podobnie jak funkcję Koordynatora/ki ds. Współpracy z innymi Związkami i Organizacjami Społecznymi. Po rozpoczęciu prac uznaliśmy, że nie ma potrzeby, aby dwie osoby odpowiadały za współpracę z innymi organizacjami, więc stworzyliśmy dodatkową funkcję osoby odpowiedzialnej za wsparcie Skarbniczki, przede wszystkim w pozyskiwaniu zewnętrznych finansów.

Propozycja na kolejne Zjazdy: tryb wyboru, w którym najpierw określa się, jakie konkretnie funkcje są niezbędne w ramach KK (co jednocześnie określa, ile osób wchodzi w jej skład), a następnie zgłasza kandydatury i przeprowadza wybory na konkretne funkcje, funkcjonuje dobrze i należałoby na stałe wprowadzić go jako praktykę wyborów – tj. za każdym razem najpierw decydować o tym, jakie funkcje mają pełnić osoby wchodzące w skład KK, a dopiero potem zbierać kandydatury i przeprowadzać wybory. W tym celu należy podjąć uchwałę na podstawie par. 22 pkt. 12) Statutu OZZ IP.

Obecnie 7 funkcji (skarbniczka, koordynator/ka ds. związkowych, koordynator/ka ds. organizacyjnych, koordynator/ka ds. informacji, koordynator/ka ds. międzynarodowych oraz koordynator/ka ds. współpracy z innymi związkami i organizacjami) stanowi niezbędne minimum konieczne do prawidłowego działania KK – przy czym obciążenie pracą na stanowiskach ds. związkowych i organizacyjnych raczej wymaga więcej niż 1 osoby. Na następnym Zjeździe można natomiast rozważyć, czy potrzebne jest utrzymanie dodatkowej funkcji dla osoby wspierającej skarbnika/czkę w pozyskiwaniu finansów z zewnątrz oraz czy nie potrzebujemy np. odrębnej funkcji dla osoby odpowiedzialnej za takie obszary działań jak: sytuacja/prawa kobiet, działania z zakresu BHP, działania na rzecz imigrantów/ek lub np. wydzielenie działań związanych ze szkoleniami z zakresu obowiązków osoby odpowiadającej za informacje/media/biuletyn.

Dodatkowo osoby kandydujące na funkcję koordynatora/ki ds. współpracy z innymi związkami koniecznie powinny następnie reprezentować OZZ IP w organach federacji, konfederacji i innych ciał tworzonych z innymi związkami (obecnie jest to tylko ZNZZ) – zgoda na wykonywanie tych prac powinna być warunkiem dopuszczenia osób do kandydowania na tę funkcję w KK.

Tematy zgłoszone przez komisje do dyskusji w podgrupach w niedzielę 29 marca

Uczelnie wyższe – bieżące problemy i długofalowe rozwiązania

W ostatnich 2 latach nastąpił dynamiczny rozwój związku w branży szkolnictwa wyższego – powstały 4 nowe komisje na uniwersytetach w Warszawie, Krakowie, Toruniu oraz Wrocławiu. Dyskusja w tej grupie jest przeznaczona dla przedstawicieli i przedstawicielek komisji OZZ IP działających na uczelniach i będzie skoncentrowana na następujących tematach: (1) poszukiwanie postulatów wspólnych dla różnych grup zawodowych pracujących na uczelniach, (2) strategia działania wobec zmian wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy (regulaminy pracy i wynagradzania) i wewnętrznych dokumentów uczelni, które wynikają z wejścia w życie Ustawy 2.0, (3) przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i innym przemocowym zachowaniom w miejscu pracy.

Stanowisko i plan działań w związku z katastrofą klimatyczną

Od lat 90. XX w. związki zawodowe w Europie i na świecie domagają się opracowania planu sprawiedliwej transformacji energetycznej. Koszty gospodarki opartej na węglu i ropie ponosimy wszyscy: chorujemy z powodu zatrutego powietrza, pracujemy w coraz trudniejszych warunkach wywołanych wysokimi temperaturami, coraz więcej płacimy za żywność, która drożeje z powodu przedłużającej się suszy, w coraz większej liczbie polskich miast w lecie reglamentowany jest dostęp do wody. Pogłębiający się kryzys ekologiczny będzie w coraz większym stopniu wpływał na nasze życie i warunki naszej pracy.

Temat wzajemnych powiązań walki pracowniczej i ekologicznej nie jest jednak popularny w polskim ruchu związkowym, a dialog między związkami a organizacjami walczącymi o środowisko naturalne praktycznie nie istnieje. Aby zmienić ten stan rzeczy od kilku miesięcy członkowie i członkinie warszawskich komisji IP spotykają się i dyskutują w ramach grupy roboczej ds. klimatu. Podczas Zjazdu efekty pracy tej grupy zostaną zaprezentowane szerszemu gronu i przedyskutowane zostaną propozycje w zakresie stanowiska IP wobec zachodzącej katastrofy klimatycznej, a także możliwe działania, jakie nasz związek może podjąć na tym polu.

Grupa robocza ds. rozwiązywania konfliktów

Zgodnie z naszą Deklaracją Ideową w Związku wszyscy jesteśmy równi i równe oraz mamy działać w sposób solidarny. Nasz Statut stanowi też, że jednym z celów Związku jest oddziaływanie na rzecz samorządności, demokratyzmu, sprawiedliwości społecznej i solidarności w stosunkach międzyludzkich, m.in. poprzez inicjowanie i organizowanie pomocy dla członków i członkiń Związku.

Jednocześnie jako Związek nie mamy wypracowanych żadnych sposobów reagowania na przemoc i konflikty wewnętrzne. Postanowienia Statutu dotyczące stosowania kar za naruszenie obowiązków członkowskich nie są wystarczające i nie chronią w szczególności członkiń i członków doświadczających przemocy ze strony osób pełniących funkcje w prezydiach komisji zakładowych lub Komisji Krajowej.

Dlatego konieczne jest opracowanie i wdrożenie odpowiednich procedur w tym zakresie. Od momentu powołania Grupy dyskutujemy nad różnymi problemami: czy powołać komisję odpowiedzialną za interweniowanie w takich sytuacjach? Kto powinien do niej należeć? Jaki powinien być cel jej działania – kara czy porozumienie? Czy inaczej reagować na różne formy przemocy – fizyczną, seksualną, słowną? Jak zadbać o osoby doświadczające przemocy i komisję, w której do niej doszło?

Podczas spotkania w ramach Zjazdu przedstawimy nasze dotychczasowe działania i zaprosimy zainteresowane osoby do dołączenia do Grupy, by wspólnie wypracować określone propozycje. Efekt naszej pracy zostanie już po Zjeździe skonsultowany z ekspert(k)ami (z zakresu mediacji, mobbingu, sprawiedliwości naprawczej), a następnie już w formie konkretnej procedury poddany pod demokratyczne głosowanie na przyszłorocznym Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatek.

Rozwój grupy roboczej ds. szkoleń

Tematem dyskusji w tej grupie będą propozycje rozwijania działalności szkoleniowej IP – przede wszystkim poszerzenie jej składu o nowe osoby, ale także zaktualizowanie programu szkoleń i przygotowanie nowych modułów szkoleniowych (głównie skoncentrowanych na rozwijaniu umiejętności z zakresu organizowania komisji i budowania strategii działania na poziomie zakładowym oraz wspierania grup pracowniczych chcących założyć związek). ●

PRAWO

Wielkie zwycięstwo przed Sądem Najwyższym



Związek „Zjednoczeni" osiągnął wielki sądowy sukces. Wszystko wskazuje na to, że firma Elbest będzie zmuszona wypłacić zaległe dodatki, które skasowała w 2015 r. Mówimy o setkach tysięcy złotych, które mogą trafić do 270 pracowników. W batalii sądowej „Zjednoczonych" wspierała Inicjatywa Pracownicza.

B.J.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników „Zjednoczeni" powstał w 2015 r. Zrzesza pracowników firmy „Elbest" – potentata hotelowego i gastronomicznego z siedzibą w Bełchatowie. Nieprzypadkowo. Elbest to spółka-córka PGE Polskiej Grupy Energetycznej, państwowego giganta, który zarządza elektrownią w Bełchatowie. Elbest skonsolidował działalność hotelarsko-ochroniarską z grupy PGE.

Inicjatywa Pracownicza współpracuje ze „Zjednoczonymi" od lat. W kwietniu 2019 r., podczas XI Krajowego Zjazdu OZZ IP delegaci i delegatki jednogłośnie poparli ideę stworzenia federacji obu organizacji. Kilka miesięcy później narodziło się Zjednoczenie Niezależnych Związków Zawodowych. Dlatego też jako IP mocno zaangażowaliśmy się w obronę pracowników Elbestu. Sprawa przed Sądem Najwyższym to wspólny sukces „Zjednoczonych" i IP, które razem toczyły batalię na sali sądowej.

Pensja zmniejszona o połowę

Czego dotyczyła sprawa? Pracodawca, czyli firma Elbest sp. zoo. pod koniec 2014 r. postanowił usunąć z układu zbiorowego pracy większość dodatków do wynagrodzenia. W jego staraniach wspierały go – niestety – pozostałe związki zawodowe działające w spółce. Związki podpisały z pracodawcą protokół nr 3 do układu zbiorowego, w którym uchylono praktycznie wszystkie korzystne dla pracowników zapisy.

– Jednym ruchem zmniejszyli pracownikom premię z 15% na 5%, dodatek stażowy skasowali do zera, zabrali 13. pensję, dwa odpisy socjalne zmniejszyli do jednego. Wszyscy pracownicy nagle dowiedzieli się o tym, że mają zmienione umowy o wynagrodzenia. Z dnia na dzień, z ogłoszenia, które nagle pojawiło się na stronie Elbestu. Po 45 latach pracy z samego stażowego przysługiwało mi 1200 zł. Tym załącznikiem ja i wiele osób straciło połowę pensji. Ta sytuacja to była bezpośrednia przyczyna powstania naszego związku – opowiada Zofia Kędziak, przewodnicząca MZP Elbest „Zjednoczeni."

Zarząd spółki nie rozmawia

Od początku „Zjednoczeni" nie bali się stosować form protestu i sprzeciwu typowych dla „bojowych" związków zawodowych. Na protest przed siedzibą Elbestu przynieśli trumnę, która miała symbolizować upadek firmy. Podjęli mediacje z władzą spółek w Bełchatowie, w Warszawie rozmawiali z przedstawicielami PGE. Protestowali przed Ministerstwem Energii. Blokowali drogę dojazdową do kopalni i elektrownie. Wszystko na próżno. Władze spółki nie chciały się ugiąć.

Równolegle podjęli również kroki prawne. Nowy związek wystąpił do Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi. Związkowcy dowodzili, że protokół do układu zbiorowego został zawarty niezgodnie z prawem.

– Odkryliśmy, że jeden z „żółtych" związków nie miał prawa podpisać protokołu, bo jego członkowie nie podjęli stosownej uchwały. Nowe zapisy w układzie zbiorowym są więc, formalnie patrząc, nieważne – tłumaczy Kędziak.

Inspektor pracy stwierdził, że protokół jest nieważny, a wszystkim pracownikom przysługują „skasowane" dodatki do wynagrodzenia.

Zgodnie z prawem „żółte" związki oraz pracodawca mieli tylko jedną opcję: wspólnie wysłać do sądu odwołanie od decyzji inspektora. Tego jednak nie zrobili. Zaprzyjaźnieni z zarządem związkowcy zaczęli natomiast pojedynczo pisać do inspektora pracy prośby o „wycofanie się z decyzji", dostarczono też brakujące dokumenty. Wszystko to poniewczasie.

– Inspektor pracy był związany swoją decyzją. Mógł ją zmienić tylko sąd we właściwym postępowaniu. Mimo to postanowił przychylić się do tych próśb i wycofał się ze swojej decyzji – informuje Piotr Krzyżaniak, prawnik IP.

W efekcie feralny protokół do układu zbiorowego wciąż obowiązywał, a pracownicy pozostali bez skasowanych dodatków.

W tej sytuacji Zofia Kędziak wystąpiła z indywidualnym pozwem do sądu. Żądała wypłaty zaległych dodatków. Nie uznała protokołu nr 3 doklejonego do układu zbiorowego przez żółte związki i pracodawcę. Niestety pierwszą batalię w Sądzie Rejonowym w Bełchatowie przegrała. W apelacji do Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim pomagał jej Piotr Krzyżaniak. Tu również nie udało się odnieść sukcesu.

Pozostała już tylko jedna droga – skarga kasacyjna przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy uchyla wyrok

– W skardze kasacyjnej, przygotowanej przez jedną z poznańskich kancelarii, z którą współpracuję, wskazywałem między innymi, iż pracodawca i będące stroną układu związki zawodowe miały możliwość odwołania się do sądu pracy, jednak z owego uprawnienia nie skorzystały. Tym samym są związane decyzją o wykreśleniu protokołu dodatkowego ze wszystkimi płynącymi stąd konsekwencjami – tłumaczy Krzyżaniak.

Uznanie tych konsekwencji oznaczałoby, że układ zbiorowy wraca do poprzedniego stanu, protokół nr 3 okazuje się nieważny, a pracownikom Elbestu należą się skasowane dodatki do wypłaty. Pracodawca musiałby wypłacić je wstecznie za okres, kiedy nie były respektowane.

28 listopada 2019 r. „Zjednoczeni" oraz IP odnieśli ogromny sądowy sukces. Tego dnia Sąd Najwyższy uchylił wyrok sądu okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

– Niestety nie znamy jeszcze treści wyroku, bo posiedzenie sądu było niejawne. Wiemy jednak na pewno, że sąd uwzględnia przygotoaną przeze mnie skargę kasacyjną i uchyla niekorzystny dla nas wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie. Wciąż otwarte jest pytanie: w jakim zakresie sąd uwzględnił wskazane przez nas zarzuty. Sprawa się jeszcze nie zakończyła, została zwrócona do sądu drugiej instancji. Wiemy już jednak na pewno, że nie może się skończyć takim samym wynikiem, jak ostatnio – wyjaśnia Krzyżaniak.

270 zwycięzców

Najprawdopodobniej teraz pracownicy spółki będą mogli domagać się roszczeń o wynagrodzenie z ostatnich trzech lat. – Taki wyrok kasacyjny otwiera drogę do indywidualnych spraw. Tych spraw byłoby wiele – mówi Krzyżaniak. – Jeżeli sąd potwierdzi, że mamy rację, oznacza to, że wciąż obowiązuje układ zbiorowy w wersji sprzed 5 lat, który jest dużo korzystniejszy dla wszystkich pracowników spółki. To by oznaczało, że każda z tych osób ma prawo do roszczenia o brakujące wynagrodzenie za ostatnie trzy lata. Mówiąc wprost: spółka musiałaby wypłacić wszystkim pracownikom zaległe pieniądze. Tym samym związek „Zjednoczeni" osiągnął główny cel, dla którego powstał. Musimy tylko poczekać na uzasadnienie, żeby móc się na nie powołać w indywidualnych sprawach. Mówimy o setkach tysięcy złotych dla pracowników. A od tego trzeba naliczyć odsetki.

Liczba osób, które skorzystają na wyroku, robi wrażenie, bo zakładowym układem zbiorowym objętych było 270 osób.

– Część z tych osób zdążyła już odejść na emeryturę. Od momentu wyroku rozdzwoniły się do mnie telefony. Pracownicy interesują się, czy spółka będzie musiała wypłacić im pieniądze. Dzwonią również do Sądu Najwyższego. Dopytują, kiedy mogą spodziewać się uzasadnienia wyroku. Jeżeli uzasadnienie pokaże, że protokół do układu zbiorowego powstał nieprawnie, pracownikom zostanie przywrócony dodatek stażowy, premia 15%, 13. pensja. Wszystko wyrównane od 2015 r. – tłumaczy Zofia Kędziak.

By tak się stało, każdy pracownik musiałby wystąpić z indywidualnym pozwem. I mając w ręku wyrok Sądu Najwyższego, każdy mógłby być pewny wygranej. Tej sytuacji pracodawca zapewne będzie chciał uniknąć. Dlatego też związkowcy ze „Zjednoczonych" liczą, że zarząd spółki zgodzi się na przedsądowe ugody z pracownikami.

– Trudno wyobrazić sobie inny scenariusz. Pracodawca nie będzie zapewne chciał narażać się na koszty sądowe w obliczu pewnej przegranej – dodaje Zofia Kędziak.

– O tym wyroku SN może być głośno. W końcu może on przetrzeć drogę do roszczeń wielu pracowników – dodaje Piotr Krzyżaniak. ●

ZE ŚWIATA PRACY

Protesty w pomocy społecznej – niskie płace, duża odpowiedzialność i zwalczanie związków zawodowych

Pomimo tymczasowego zawieszenia ogólnopolskiej akcji protestacyjnej pracownicy socjalni kontynuują protesty przeciwko niskim płacom na szczeblu lokalnym. Spory zbiorowe prowadzone przez związki zawodowe należące do Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej mają obecnie miejsce m.in. w Warszawie, Wierzbicy i wielu innych miejscowościach. Pozytywną wiadomością dla pracowników jest niedawny wyrok Sądu Najwyższego przyznający wszystkim pracownikom socjalnym prawo do strajku i przywracający do pracy działaczki związkowe zwolnione za strajk w 2016 r.

Wojciech Orowiecki

Od kilku lat w wielu regionach Polski nasilały się protesty pracowników pomocy społecznej. Wyrazem tego były m.in. strajki w Łodzi i Wierzbicy na początku 2016 r., spory zbiorowe i pikiety w wielu innych miejscowościach oraz przyłączanie się kolejnych lokalnych związków zawodowych do Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej. Powołano nawet Ogólnopolski Komitet Protestacyjny, w którego skład, oprócz Federacji, weszły Związek Zawodowy Pracowników Socjalnych z siedzibą w Łodzi, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Rodziny oraz komisje zakładowe „Solidarności". W październiku 2018 r. Komitet zorganizował pierwszą w historii tej branży ogólnopolską pikietę pracowników socjalnych i pomocy społecznej w Warszawie, w której wzięło udział ponad 2 tys. osób z całego kraju. W listopadzie tego samego roku miał zaś miejsce Czarny Tydzień w pomocy społecznej, w ramach którego pracownicy z kilkuset ośrodków przychodzili do pracy ubrani na czarno i nosili przypinki informujące o proteście, a wiele ośrodków i centrów pomocy społecznej zostało oflagowanych. W 2019 r. podjęto próbę zorganizowania ogólnopolskiego strajku, jednak m.in. z powodu zbyt małej ilości ośrodków, które przystąpiły do sporów zbiorowych, ogólnokrajowy protest został tymczasowo zawieszony. Dodatkowym utrudnieniem dla związków zawodowych jest niemożność wejścia w spór zbiorowy na poziomie krajowym i konieczność przechodzenia uciążliwej procedury sporu w każdym ośrodku. Pracownicy pomocy społecznej wciąż jednak walczą o podwyżki i lepsze warunki pracy, ale na razie w poszczególnych miejscowościach.

To, że pracownicy pomocy społecznej mają aż nadto powodów do protestu, widać m.in. z raportu NIK o warunkach pracy z 2019 r. Kontrola wykazała m.in., że pracowników jest zdecydowanie zbyt mało i że są przeciążeni pracą. Aż 16 z 24 skontrolowanych ośrodków pomocy społecznej nie spełniało wymogu ustawy o pomocy społecznej zatrudnienia jednego pracownika socjalnego na 50 rodzin lub osób objętych pomocą socjalną. Niektórzy pracownicy zamiast ustawowymi 50, musieli zajmować się ponad 150 osobami. W każdym miesiącu pracownik socjalny w skontrolowanych ośrodkach przeprowadzał średnio 20–30 wywiadów środowiskowych, kilkadziesiąt razy wychodził w teren, rozpatrywał kilkadziesiąt wniosków, brał udział w kilku interwencjach, kontaktował się z ok. 10 instytucjami oraz uczestniczył w realizacji co najmniej 1–2 programów i projektów gminnych lub krajowych. Na nadmiar pracy biurowej i zbyt dużą liczbę podopiecznych wskazało 84% z 4206 pracowników socjalnych, którzy wzięli udział w ankiecie NIK. Pracownicy nie mają przez to wystarczającej ilości czasu na prowadzenie pracy socjalnej. Tym samym – na co również wskazują wyniki kontroli NIK – system pomocy społecznej jest nieskuteczny i w wielu miejscach nie trafia ona do potrzebujących. Raport wykazał również, że wyposażenie pracowników nie wystarcza do sprawnego wykonywania zadań, np. tylko 22% pracowników ma służbowy telefon komórkowy. W 10 z 24 badanych ośrodków warunki pracy były niezgodne z przepisami BHP. Niezadowalające są również pensje – wg danych MRPiPS z 2017 r. przeciętne zarobki w pomocy społecznej wynosiły 3292 zł brutto, czyli znacznie poniżej średniej krajowej, a wg tego samego źródła w 2018 r. były jeszcze niższe i wyniosły tylko 2943 zł. Bywają też ośrodki, w których pracownicy socjalni zarabiają w okolicach płacy minimalnej.



Pikieta pracowników i pracownic pomocy społecznej pod Ministerstwem Rodziny, Pracy i Pomocy Społecznej (Warszawa, październik 2018)

Protest w Warszawie

W Warszawie protest w części ośrodków pomocy społecznej rozpoczął się jesienią ubiegłego roku. Budynki zostały oflagowane, a 10 stycznia pracownicy rozdawali ulotki przed urzędami dzielnic, ośrodkami pomocy, warszawskim ratuszem, a także biurem pomocy i projektów społecznych. Domagają się m.in. podniesienia i faktycznego zrównania stawek wynagrodzeń oraz podwyżki ekwiwalentu za używanie własnej odzieży. Związkowcy postulują również zmiany dotyczące wypłaty dodatku terenowego oraz dodatkowego urlopu wypoczynkowego, tj. zwiększenie ich wymiaru oraz objęcie nimi szerszej grupy pracowników (asystentów rodziny). Problemem są też dodatki motywacyjne – od początku ich wprowadzenia procentowa kwota w budżetach przeznaczana na ich wypłatę stale maleje. Z kolei wprowadzony przez miasto wspólny regulamin wynagradzania pozwolił wprawdzie zrównać pensje, ale – jak wskazują związkowcy – głównie na stanowiskach kierowniczych.

Warszawski protest organizowany jest przez Federację oraz zrzeszone w niej związki zawodowe z siedmiu dzielnic miasta – Białołęki, Bielan, Śródmieścia, Włoch, Woli, Ursynowa i Żoliborza. Jeżeli władze miasta będą dalej ignorować ich postulaty, pracownicy zapowiadają zaostrzenie akcji protestacyjnej.

Wierzbica – przywrócenie do pracy działaczek związkowych i wznowienie sporu zbiorowego

Gorąco jest także w Wierzbicy (powiat radomski), gdzie ponownie zawisły banery informujące o proteście. Na przełomie 2015 i 2016 r. w tej niewielkiej miejscowości miał miejsce strajk w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej, zorganizowany przez Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Pomocy Społecznej i Pracowników Jednostek Samorządu Terytorialnego (również należący do Federacji). Wójt Zdzisław Dulias oraz nowa kierownik ośrodka, Halina Janiszek-Stajniak, uznali go za „nielegalny", twierdząc, że pracownice GOPS-u nie mają prawa do strajku jako pracownice samorządowe oraz kwestionując legalność związku zawodowego. Dwie najbardziej aktywne działaczki związku, Dorota Zaręba i Anna Kawalec, zostały zwolnione dyscyplinarnie, pomimo prowadzonych akcji solidarnościowych (w których uczestniczyła też Inicjatywa Pracownicza). Sąd Rejonowy, a następnie Okręgowy w Radomiu przyznały w tej sprawie rację pracodawcy. Dopiero pod koniec 2019 r. Sąd Najwyższy przywrócił do pracy obie zwolnione działaczki związkowe oraz nakazał wypłatę wielotysięcznego odszkodowania z kasy miejscowego GOPS-u za cały okres kilkuletniego zwolnienia.

Wyrok Sądu Najwyższego ma także znaczenie dla wszystkich pracownic i pracowników pomocy społecznej w Polsce. SN uznał, że ośrodek pomocy społecznej jako jednostka organizacyjna gminy nie jest organem władzy lub administracji samorządowej, a wszyscy pracownicy tam zatrudnieni mają prawo do strajku. Jak stwierdza SN:

„Prawo do strajku nie przysługuje m.in. pracownikom zatrudnionym w organach administracji samorządowej, nie zaś ogólnie wszystkim pracownikom samorządowym, którzy zostali zdefiniowani w art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Kluczowe znaczenie ma zatem stwierdzenie, czy gminny ośrodek pomocy społecznej jest organem administracji samorządowej. W ocenie Sądu Najwyższego nie jest i stanowisko Sądu Okręgowego należało w tym względzie uznać za błędne. Zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym organem wykonawczym gminy jest wójt (ewentualnie burmistrz albo prezydent miasta). Natomiast gminne ośrodki pomocy społecznej mają na podstawie art. 110 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej status gminnych jednostek organizacyjnych, jednak nie są one organami gminy. (…) W świetle powyższego nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji, że gminny ośrodek pomocy społecznej jest organem wykonawczym gminy, nic takiego bowiem nie wynika



Akcja „Czarny Tydzień w Pomocy Społecznej" zorganizowana przez Polską Federację Związkową Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej (listopad 2018)

z ustawy o samorządzie gminnym. Samo to, że jest to gminna jednostka organizacyjna, nie może przesądzać, że pracownicy ośrodka pozbawieni są prawa do strajku na podstawie art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przepis ten powinien być bowiem wykładany zawężająco, tak aby zagwarantować podstawowe konstytucyjne prawa jak najszerszemu gronu pracowników".

Choć w tym wypadku ostatecznie udało się uzyskać rozstrzygnięcie korzystne dla pracowników, to długotrwałość postępowania oraz wyroki sądów niższych instancji świadczą o tym, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stwarza pracodawcom liczne możliwości utrudniania pracownikom działalności związkowej oraz krępowania prawa do strajku.

Ledwo pracownice z Wierzbicy zostały przywrócone do pracy, musiały po raz kolejny wejść w spór zbiorowy. Toczy się on o podwyżkę wynagrodzeń, ale też o poszanowanie praw związkowych – według działaczy Federacji kierownik GOPS-u wciąż podważa legalność związku oraz zakazuje pracownicom wypowiadania się w mediach na temat warunków pracy. Niestety strona pracodawcy jest także wspierana podczas mediacji przez aktywnego członka NSZZ „Solidarność" Ziemi Radomskiej.

Spory zbiorowe miały miejsce ostatnio także w wielu innych miejscowościach. Podwyżki płac lub poprawę warunków pracy udało się już związkom zawodowym wywalczyć m.in. w Brodnicy, Kędzierzynie-Koźlu czy Wejherowie. W niektórych miejscowościach pracownicy muszą także walczyć z mobbingiem ze strony przełożonych i próbami utrudniania działalności związkowej.

Pomoc społeczna to jedna z branż, w których w ostatnich latach nastąpił wyraźny wzrost uzwiązkowienia i aktywności pracowników przejawiający się głównie w działaniach Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej. Sytuacja jest daleka od uspokojenia, a związki zawodowe i pracowników tych nisko wynagradzanych, choć odpowiedzialnych zawodów czeka niewątpliwie dalsza walka o poprawę płac i warunków pracy. ●

ZAGRANICA

Makronizm wkrótce się skończy. Związkowcy o strajku generalnym we Francji

O trwającym we Francji strajku generalnym nasza redakcja rozmawiała z Jefem i Sylvainem, członkami federacji związków zawodowych Solidaires (Union Syndicale Solidaires). Jef jest pracownikiem magazynowym w hali logistycznej Amazon ORY1 we francuskim mieście Saran. Sylvain jest zatrudnionym działaczem Solidaires w Paryżu. Rozmowa miała miejsce w połowie lutego 2020 r.

Jak zaczęła się obecna fala strajków we Francji i jak się ona rozwija?

Jef: Dzisiaj wypada 60 dzień konfliktu dotyczącego reformy emerytalnej, w tym 54 nieprzerwane dni strajku pracowników kolei oraz kierowców autobusów i metra w Paryżu. Demonstracje są organizowane według sektorów prawie codziennie. Co najmniej raz na tydzień jest zwoływana demonstracja ogólnokrajowa zgodnie z kalendarzem parlamentarnym i toczącą się debatą na szczeblu rządowym. Do tego dochodzą demonstracje Żółtych Kamizelek w każdą sobotę w całym kraju. Takich sobotnich demonstracji było już aż 64! Opinia publiczna nadal w przeważającej mierze popiera ruch strajkowy: 70% społeczeństwa popiera strajk, a 64% uważa, że Macron jest złym prezydentem. I to pomimo przemocy policyjnej, jaka regularnie spotyka protestujących i antyspołecznego szumu w mediach.

Sylvain: Wszystko zaczęło się od tego, że 13 września 2019 r. pracownicy paryskiego metra zorganizowali „totalny" strajk w usługach i wezwali do strajku generalnego od 5 grudnia. W tym dniu na ulice wyszedł milion osób i ruch strajkowy stał się międzybranżowy i międzyzwiązkowy. Ponownie dni strajku generalnego zostały wyznaczone na 10 i 17 grudnia. Wiele zakładów sektora publicznego i prywatnego przyłączyło się do tej mobilizacji w kolejnych tygodniach i przez cały styczeń 2020 r. Obecnie strajk w transporcie dobiegł końca (trudno wyżyć bez żadnych płac przez półtora miesiąca), ale pracownicy metra i tak ostatnio organizowali „czarny poniedziałek" 17 lutego i wzywali do strajku i demonstracji w dniu 20 lutego. To, że społeczeństwo w większości popiera strajk, widać także w szerokim wsparciu internetowych zbiórek na fundusze strajkowe, gdzie udało się zebrać setki tysięcy euro.

Jakie są żądania strajku?

Sylvain: Podstawowym żądaniem strajku generalnego jest powstrzymanie reformy systemu emerytalnego, którą chce wprowadzić liberalny rząd prezydenta Macrona. To żądanie spina cały ruch strajkowy. Macron chce całkowicie zniszczyć istniejący system emerytalny, który jest systemem solidarnościowym. Cechuje się między innymi tym, że np. dla pracowników w sektorze prywatnym emerytury są obliczane na podstawie średnich płac z ostatnich 25 lat. Reforma przewiduje wyłączenie niektórych branż z tego systemu, jak na przykład skończenie z programem emerytalnym dla pracowników publicznych, w tym pracowników państwowych linii kolejowych (SNCF) i publicznie zarządzanego paryskiego metra (RATP). Do tego rząd chce, abyśmy pracowali jeszcze dłużej. W ramach reformy planuje się wydłużenie wieku emerytalnego do 64 lat, w porównaniu do dzisiejszych 62 lat.



Strajkom i demonstracjom towarzyszą akcje bezpośrednie skierowane przeciwko pracodawcom, rządowi i elitom

Jef: Ruch strajkowy ma te same żądania co Żółte Kamizelki: o równość, sprawiedliwość społeczną i gospodarczą, godne płace i wysokiej jakości usługi publiczne, do tego o odrzucenie ultraliberalnej polityki Macrona, i o bardziej proekologiczny system. Nie można też zapomnieć o buncie licealistów w związku z reformą w systemie edukacji.

Jakie sektory przyłączyły się do strajku generalnego?

Sylvain: Przede wszystkim pracownicy sektora publicznego, czyli transportu, zdrowia, edukacji, skarbu państwa, władz lokalnych, budżetówki (przedsiębiorstw miejskich) czy kultury, w tym opery, teatrów, muzeów. Także sektora prywatnego, jak na przykład pracownicy rafinerii. W demonstracjach uczestniczą również osoby pracujące w dużych firmach, takich jak Carrefour, FNAC czy Amazon. Ponadto porty w Le Havre i Marsylii były blokowane przez pewien czas. Pracownicy firmy energetycznej EDF zorganizowali autorskie „akcje uderzenia", które polegały na przywracaniu prądu gospodarstwom domowym, którym został on odcięty z powodu niepłacenia rachunków. Bardzo popularna jest także mobilizacja strażaków, którzy zabezpieczają demonstracje przed atakami ze strony policji. Oprócz kadry szkolnej i uniwersyteckiej w ruchu uczestniczą też licealiści i studenci. Nie jest zaskoczeniem, że w strajku nie uczestniczy personel sił bezpieczeństwa, który uważa się za „inny rodzaj pracownika". Na barykadach po stronie pracowniczej nie ma osób zatrudnionych w wojsku, policji ani w żandarmerii.

Jaki jest związek między ruchem strajkowym a ruchem Żółtych Kamizelek?

Sylvain: Żółte Kamizelki uczestniczą w dniach strajku i międzybranżowej mobilizacji, ale dzisiejszy ruch strajkowy różni się od ruchu Żółtych Kamizelek. Strajkującym chodzi o blokowanie produkcji w zakładach pracy. Żółte Kamizelki wyróżniają się tym, że organizują się poza miejscem pracy, czego przejawem są wielkie spotkania na rondach i w centrach miast.

Jef: Strajk jest kontynuacją ruchu Żółtych Kamizelek. Żółte kamizelki to ruch ekonomiczny. Można powiedzieć, że od zawsze był rewolucyjnie prospołeczny, ale na początku przyjął charakter „populistyczny", bo dołączyły do niego wszystkie możliwe antysystemowe nurty. Dzisiaj Żółte Kamizelki rozumieją, że ruch obywatelski i ruch społeczny muszą się uzupełniać i współpracować. Mamy przecież wspólne cele walki z niesprawiedliwością tego systemu gospodarczego i z reformą emerytalną. Ponadto łączy nas opór i wytrwałość wobec brutalności policji, która charakteryzuje cały okres rządów Macrona.


Kluczową rolę w strajku odgrywają pracownicy kolei - na zdjęciu pracownik SNCF z racą



Studenci - pracownicy - bezrobotni. Wszyscy solidarni!

Zdjęcia: Jeanne Menjoulet, źródło: Flickr.com

W strajku uczestniczą pracownicy wszystkich central związkowych we Francji. Czy strajk zmienił relacje między szeregowymi pracownikami a zarządem, zwłaszcza w największych centralach?

Jef: W moim magazynie, gdzie jest kilka związków, nie zauważyłem takich zmian. Widać jednak, że podczas demonstracji coraz więcej osób woli iść pod banerem naszego związku Solidaires niż pod banerami dużych zbiurokratyzowanych central. W sektorach, w których strajk był najdłuższy i najcięższy, a więc na kolei i w metrze, duże centrale związkowe długo nie reagowały na apele szeregowych pracowników o strajk, zanim w końcu zostały zmuszone go ogłosić (chodzi mi głównie o związek CGT). Inne centrale, jak UNSA i CFDT negocjowały z rządem bez mandatu i wezwały do zakończenia strajku wbrew decyzji zgromadzeń ogólnych pracowników. [red.: W odpowiedzi strajkujący kilkakrotnie odcięli prąd w paryskiej siedzibie CFDT, jednej z największych centrali związkowych].

Sylvain: Ten ruch strajkowy zaczął się „od dołu". To zespoły kierowców pociągów i metra zdecydowały o organizacji strajku generalnego, a następnie związki podjęły ich apel. Silny ruch strajkowy może być zainicjowany tylko oddolnie, nie można go zadekretować „z góry". Nic dziwnego, że istnieją napięcia w związkach CFDT i UNSA, które apelowały o „rozejm świąteczny" w grudniu, to znaczy wzywały pracowników transportu, by wrócili do pracy. Baza tych związków odpowiedziała przedstawicielom zarządu „Nie"!

Dziękujemy za rozmowę! •

Co się zmienia w miejscu pracy, gdy powstaje organizacja związkowa



Według badania CBOS z września 2019 r. w jedynie 35% zakładów pracy w Polsce działa jedna lub więcej organizacji związkowych, a łącznie do związków zawodowych należy niecałe 13% pracowników i pracownic najemnych. Oznacza to, że wiele osób nie wie, w jaki sposób powstanie związku zawodowego mogłoby zmienić sytuację w ich miejscu pracy. A wbrew pozorom zmiany te są bardzo istotne. Oto co się zmienia w miejscu pracy, gdy powstaje organizacja związkowa – niezależnie od tego, czy ma to miejsce w sektorze prywatnym czy publicznym:

Związek może kontrolować zwolnienia

Pracodawca musi na piśmie konsultować ze związkiem zawodowym zamiar zwolnienia dyscyplinarnego każdego pracownika i pracownicy oraz każde zwolnienie za wypowiedzeniem osoby, która ma umowę o pracę na czas nieokreślony.

Związek może też blokować zwolnienia osób szczególnie chronionych – czyli tych członków i członkiń, którzy reprezentują związek przed pracodawcą (liczba takich osób zależy od liczebności organizacji związkowej) oraz Społecznych Inspektorów Pracy.

W przypadku zwolnień grupowych i restrukturyzacji pracodawca musi przeprowadzić konsultacje ze związkiem, a organizacja związkowa może walczyć o zachowanie miejsc pracy i protestować przeciwko planowanym wypowiedzeniom.

Związek może interweniować w sprawach indywidualnych

Organizacja związkowa ma możliwość kierowania do pracodawcy wniosków, zapytań i pism dotyczących poszczególnych osób: problemów z dyskryminacją lub nierównym traktowaniem, stosowaniem kar porządkowych, warunkami pracy, wysokością wynagrodzenia.

Poza interwencjami u pracodawcy związek może także reprezentować swoich członków i członkinie w sądzie pracy: walczyć o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie po niesłusznym zwolnieniu, domagać się zapłaty dodatku za nadgodziny albo odszkodowania za nierówne traktowanie itp.

Związek może działać na rzecz zmiany zasad obowiązujących w zakładzie pracy

Związki zawodowe mają możliwość zgłaszać pracodawcy postulaty i żądania dotyczące poziomu płac, organizacji pracy, czasu pracy i innych kwestii zbiorowych. Przysługuje im także prawo do wejścia w spór zbiorowy, w ramach którego można zorganizować strajk – to bardzo mocne i skuteczne narzędzie nacisku na pracodawców, bez którego rzadko kiedy będą oni skłonni spełniać postulaty pracowników i pracownic.

Związek może przeciwdziałać mobbingowi

Organizacja związkowa może zgłaszać przedstawicieli do komisji antymobbingowej oraz proponować zasady i rozwiązania zmierzające do przeciwdziałania mobbingowi.

Związek ma wpływ na regulaminy: pracy, wynagradzania i premiowania

Jeśli pracodawca chce zmienić regulamin pracy (np. obowiązujący system czasu pracy lub długość okresu rozliczeniowego), zasady wynagradzania czy zasady przyznawania premii, musi przeprowadzić konsultacje ze związkiem zawodowym. W przypadku regulaminów wynagradzania i premiowania związek może zablokować niekorzystne dla pracowników i pracownic zmiany. W przypadku regulaminu pracy związek może przekonywać lub naciskać na pracodawcę, by zrezygnował z ich wprowadzenia.

Związek ma prawo do działań informacyjnych

Organizacji związkowej przysługuje pomieszczenie (lokal), tablica informacyjna oraz prawo do informowania pracowników i pracownic o swoich działaniach, stanowiskach, komunikatach (np. w formie ulotek albo informacji na stronie internetowej zakładu pracy lub w wewnętrznym intranecie).

Związek ma kontrolę nad Funduszem Socjalnym

Po powstaniu związku zmienia się skład Komisji Socjalnej: musi być w niej przedstawiciel/ka związku. Co więcej, pracodawca musi brać pod uwagę zdanie związku, jeśli chodzi o podział środków Funduszu, wysokość poszczególnych świadczeń oraz cele, na jakie wydawane są pieniądze z Funduszu. Nie może też bez zgody związku zlikwidować Funduszu Socjalnego (a jeśli nie ma związku w jego firmie, to ma takie prawo!).

Związek może kontrolować przestrzeganie zasad BHP

Organizacja związkowa może powołać Społeczną Inspekcję Pracy – niezależną od pracodawcy służbę złożoną z pracowników i pracownic, którzy i które kontrolują stan budynków i maszyn, uczestniczą w komisjach powypadkowych, uczestniczą w przeglądach warunków pracy i na wiele innych sposobów dbają o bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Związki zawodowe mają także prawo do delegowania osób do komisji BHP (nadzorującej przestrzeganie zasad BHP w dużych firmach), wnosić do instytucji państwowych o przeprowadzenie pomiarów natężeń czynników, które występują na stanowiskach pracy i są szkodliwe dla zdrowia.

Związek ma możliwość reprezentowania interesów pracowniczych wobec władz samorządowych

Związek działający w instytucjach samorządowych może reprezentować interesy pracownicze w kontakcie z władzami samorządowymi (gminnymi, powiatowymi, wojewódzkimi), które nadzorują działania tych instytucji i ustalają ich budżet.

Związek może współpracować z Inspekcją Pracy

W przypadku kontroli PIP związek otrzymuje informacje na temat celu kontroli i o jej wynikach, a przedstawiciele i przedstawicielki związku mogą być obecni podczas czynności kontrolnych.

Kiedy związek zawodowy jest skuteczny?

W porównaniu z tymi firmami i instytucjami, gdzie nie działają związki zawodowe, osoby pracujące w uzwiązkowionych zakładach mają więc większy wpływ na swoje miejsca pracy. Samo założenie organizacji związkowej to jednak za mało, by wasze miejsce pracy się zmieniło – pracodawcy nie będą chętnie „dzielić się władzą", a instytucje państwowe nie zawsze staną w obronie waszych praw. Aby naprawdę zmienić swoje miejsce pracy, organizacja związkowa musi być aktywna w różny sposób: od pisania pism przez interwencje prawne po protesty, demonstracje i strajki. Tylko w ten sposób związki zawodowe są w stanie wyegzekwować należne pracownikom prawa.

Na co możecie liczyć, wstępując do Inicjatywy Pracowniczej?

W tych codziennych działaniach osoby, które założą związek w swoim miejscu pracy, nie są jednak osamotnione – jeśli zdecydujecie się na dołączenie do Inicjatywy Pracowniczej, możecie liczyć, że:

Wspierać was będą inne organizacje związkowe (komisje) działające w waszym mieście lub waszej branży

- w Warszawie pracownicy i pracownice instytucji kilkunastu instytucji kultury wspólnie prowadzą kampanię „Pełna kultura – puste konta", domagając się wzrostu wynagrodzeń, naciskając na władze miasta, województwa i Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego;
- pracownicy i pracownice Volkswagena i Amazona w Polsce wspierają się wzajemnie ze związkami zawodowymi z Niemiec, Francji, Hiszpanii i Włoch.

Inicjatywa Pracownicza zapewni wam wsparcie prawne, finansowe i szkoleniowe

Osoby tworzące Biuro Związku i Grupę Roboczą ds. Prawnych wesprą was w przygotowaniu pism i dokumentów, będą reprezentować przed sądami i doradzać w codziennej działalności;

Będziecie mogli skorzystać ze szkoleń i wymiany informacji i doświadczeń z innymi komisjami dzięki działaniom Grupy Roboczej ds. Szkoleń;

Prowadząc spór zbiorowy i strajk możecie liczyć na wsparcie finansowe z funduszu strajkowego, który prowadzimy na poziomie krajowym dla wszystkich komisji IP;

Będziecie otrzymywać publikacje i materiały informacyjne wydawane przez IP;

Dzięki naszym kontaktom ze związkami zawodowymi z innych państw zyskacie wsparcie i nawiązecie współpracę ze związkowcami i związkowczyniami z innych państw, z tych samych firm lub branż.

Więcej informacji o tym, jak możecie w swoim miejscu pracy powołać organizację związkową należącą do Inicjatywy Pracowniczej znajdziecie na stronie internetowej: **ozzip.pl/przystap-do-ip**